

La Réunion sur « les Modalités de soutien et de motivation des enseignants.

Cas du Burundi. »

Le rapport de la Réunion

Date : Lundi 23 novembre 2020

Heure : 14 h 00-15 h 30 (Addis-Abeba Time)

Lieu : Teams

Participants

Il y avait 9 participants représentant l'UNESCO-IICBA, consultants et le Bureau de l'UNESCO à Bujumbura.

Objectif :

L'objectif de cette réunion était de valider les résultats d'une étude sur la motivation des enseignants au Burundi, menée par le professeur Joseph Ndayisaba en tant que consultant du bureau du Burundi et aussi les collègues de l'IICBA. Il est prévu que Les résultats de l'étude devraient éclairer la politique des enseignants en cours d'élaboration au Burundi.

Agenda

14.00-14.05	Mot de bienvenue - M. Saliou Sall (Coordinateur principal de programme, IICBA)
14.05-14.10	Mot d'ouverture - Mme Josephine Ntahobari (Responsable, Bureau de l'UNESCO à Bujumbura)
14.10-14.40	Présentation de l'étude par Prof. Joseph Ndayisaba - modérée par M. Issa Rubinda
14.40-15.10	Questions et réponses - animée par le Dr Binyam Sisay
15.10-15.15	Remarques de clôture par le Dr Victoria Kisaakye (Coordonnatrice principale du projet, IICBA)

Mot de bienvenue

M. Saliou SALL a souhaité la bienvenue aux participants à la réunion et a partagé la vision et la mission de l'IICBA concernant le développement et le soutien des enseignants, et en particulier la motivation des enseignants. Il a expliqué la nécessité de la motivation et du soutien des enseignants pour atteindre les objectifs continentaux. Cependant, la motivation des enseignants africains est faible, ce qui constitue un obstacle à la réalisation des ODD 2030 et des objectifs 2016-2025 de la CESA de l'UA. Qu'il s'agisse de bas salaires, de conditions de travail difficiles et de l'insuffisance des qualifications des enseignants, il est essentiel de comprendre les défis de la profession pour accroître le nombre d'enseignants de qualité. Dans le même but, il est également important de comprendre ce qui attire les enseignants et les conditions nécessaires à leur maintien.

Mot d'ouverture

Joséphine Ntahobari, Chef du Bureau de l'UNESCO à Bujumbura, a prononcé son discours d'ouverture en remerciant l'IICBA, puis elle a mentionné que cette étude fait partie de la série de documents appuyant la mise en œuvre de la politique éducative du Burundi qui est disponible depuis 2018. Elle a également souligné l'importance majeure de ce document, "ce document peut contribuer à une étude plus large des réalités d'autres pays qui pourraient s'inspirer mutuellement", a-t-elle déclaré.

Présentation de l'étude

Prof. Joseph a présenté le rapport d'étude qui montre les résultats de l'étude menée sur la motivation des enseignants au Burundi. Tous les éléments développés dans l'étude constituent une compréhension du problème de la motivation des enseignants au Burundi. Cette étude complète l'enquête menée par CREDIS en 2012, révisée en 2017. Les données utilisées pour rédiger ce rapport proviennent de 4 sources :

- Les questionnaires élaborés par l'IICBA/UNESCO, qui ont servi dans d'autres pays africains, adaptés au contexte du Burundi
- L'étude sur la Question Enseignante réalisée par le CRIDIS en 2012
- Les données récoltées lors des enquêtes organisées dans 5 Directions Provinciales auprès des directeurs d'écoles et des enseignants (focus group).
- Analyse d'autres documents relatifs à l'enseignant

Voici quelques points clés de sa présentation :

La profession enseignante au Burundi / Brièvement

Malgré les efforts de redéploiement du personnel, on constate que les ratios d'enseignants par classe et par élève restent à un niveau élevé, les enseignants au Burundi ont des profils très variés et cela pose un problème de qualification. En 2016-2017, il y avait un total de 31 cours de formation différents pour le niveau de base et 25 pour le post-fondamental. On note également que le niveau de qualification des enseignants est encore bas.

La motivation à entrer dans le métier

L'étude réalisée par CRIDIS révèle que le système éducatif burundais compte donc parmi son personnel près d'un tiers d'enseignants qui auraient aimé être ailleurs. Des difficultés ont été mentionnées par les personnes interrogées concernant le processus de recrutement : corruption ; clientélisme, temps d'attente trop long entre la demande et l'engagement ; coût élevé de la procédure, de nouvelles personnes affectées dans des localités éloignées des centres urbains, etc. Ces difficultés ont été citées dans les enquêtes organisées dans le cadre de la préparation de la Politique enseignante ainsi que par les répondants au questionnaire distribué dans le cadre de la présente étude.

L'évolution professionnelle des enseignants

Parmi les avantages qui figurent dans les dispositions particulières concernant les enseignants nous pouvons mentionner le fait qu'au moment du recrutement, les enseignants bénéficient d'un salaire majoré de l'équivalent de 6 ans d'ancienneté. La catégorie inférieure, celle de « l'exécution » ne concerne plus les enseignants, ils passent directement à la catégorie de collaboration qui est la catégorie minimale pour un enseignant ayant au moins un niveau de formation collégial plus un an. L'autre avantage réservé aux enseignants est la fixation de l'âge de la retraite à 65 ans, soit 5 ans de plus que pour les autres fonctionnaires.

Les conditions salariales des enseignants

En général, les salaires au Burundi sont assez bas par rapport aux autres pays africains. L'enseignant du Fondamental (D7) au Burundi qui commence sa carrière reçoit au moins 60 \$ US par mois. Cela fait un salaire mensuel de près de 40 000 francs CFA. L'une des revendications fortes des enseignants depuis longtemps concerne l'harmonisation des salaires ou la correction des disparités salariales. Le Gouvernement du Burundi a répondu positivement à cette demande en gelant les registres de tous les fonctionnaires rémunérés sur le budget de l'Etat et ayant un salaire de plus de 100 000 Fbu (55 \$), et ce pendant 4 ans : de 2016 à 2019.

Les conditions de travail

Selon l'étude CRIDIS 2012, un nombre important d'enseignants quittent la profession. Les motifs évoqués par les enseignants sont généralement liés à l'insatisfaction quant au niveau de salaire, Les mauvaises conditions de travail évoquées sont liées à la surpopulation du personnel, à l'insuffisance du matériel pédagogique, à l'éloignement du poste de travail, etc. Dans l'étude CRIDIS, 94.3 % des enseignants ont déclaré leurs conditions salariales insatisfaisantes.

La protection sociale des enseignants

En matière de soins de santé, les enseignants sont soumis au même régime que les autres agents de l'Etat. Le problème spécifique qui se pose pour les enseignants est l'éloignement des centres de santé et la difficulté d'accès aux médicaments. Les enseignants perçoivent une pension de retraite, une pension d'invalidité physique ou une pension de survie, au même titre que les autres agents de l'Etat. En cas de décès, les personnes à charge du fonctionnaire ont droit à une allocation de décès équivalente à 4 mois de salaire. Les frais funéraires sont à la charge de l'Etat.

Les conditions et l'environnement de travail

La moitié des enseignants interrogés ont déclaré être satisfaits de leur travail. Cependant, les enseignants déplorent les mauvaises conditions de travail. Ils citent essentiellement :

- La charge de travail très élevée,
- L'environnement de travail pauvre en outils de travail,
- Le manque d'opportunités de perfectionnement,
- Ils estiment que les efforts qu'ils fournissent ne sont pas du tout proportionnels au salaire,
- Le fait pour beaucoup d'enseignants, surtout des zones rurales, de vivre et de travailler loin des centres urbains, sans eau courante, sans électricité, difficiles d'accès par les moyens de transport habituels

Les facteurs de motivation pour les enseignants en formation

La grande majorité des étudiants est satisfaite d'avoir choisi la métier d'enseignant. Ils ont également l'impression que la profession enseignante n'est pas respectée dans la société Burundaise. Selon eux les enseignants ne sont pas récompensés pour leurs efforts.

Les avis et considérations des chefs d'établissements

Les directeurs disent que les enseignants sont satisfaits de leur profession, mais admettent qu'ils travaillent dans des conditions difficiles. Tous les directeurs n'ont pas dit qu'ils pouvaient se permettre de récompenser les efforts des enseignants, même s'ils le voulaient.

Principaux constats et recommandations

Après analyse des données des différentes sources citées au début de ce rapport, les enseignants considèrent importants les facteurs de motivation ci-après :

- Des opportunités de formation continue pour être plus performants
- La reconnaissance et la récompense de leurs efforts
- Un traitement égal à celui des autres fonctionnaires de l'Etat (avantages salariaux : harmonisation)
- L'amélioration de leurs conditions de travail, particulièrement concernant les outils d'enseignement
- Un plan de carrière et des critères de promotion transparents

Les principaux obstacles à la valorisation de la profession enseignante

La mise en œuvre de la politique enseignante, en particulier dans sa composante motivation des enseignants, suppose des défis comme un coût financier élevé, les ressources limitées du pays, les perceptions sociales de la profession, l'absence d'un cadre légal de qualification et de certification (développé mais pas encore validé)

Questions et Réponses

- Q. Compte tenu de la longue liste de défis auxquels la profession est confrontée, comment expliquer le nombre d'enseignants qui ont déclaré aimer la profession ? peut-il y avoir un bonus à donner à certains enseignants et pas à d'autres ?
- Parmi les réponses qu'ils donnent, il y a la satisfaction d'être avec les enfants. Au niveau des salaires des enseignants, les enseignants déplorent le salaire insuffisant comparé à celui des autres fonctionnaires.
- Q. Existe-t-il des opportunités pour engager un dialogue social sur ces questions essentielles qui affectent les enseignants ?
- Un cadre officiel existe, les syndicats des enseignants existent, et le plus difficile c'est le dialogue entre gouvernement et les syndicats
- Q. La communauté est-elle mobilisée pour contribuer au développement des ressources matérielles ?

- Oui, dans chaque école il y a un comité de gestion scolaire dans lequel les parents sont impliqués, les enseignants ainsi que les directeurs d'école en font également partie. La communauté est donc appelée à agir à travers cet organe.
- Q. Une contribution non financière qui peut être attribuée aux enseignants, par exemple pour allouer des frais de scolarité gratuits aux enfants d'enseignants.
- Il est déjà en place mais il n'est pas totalement gratuit comme on peut l'entendre, car il y a d'autres coûts que les frais de scolarité qu'ils doivent payer.

Recommandations

- Les recommandations doivent être catégorisées, d'une manière graduelle donc du niveau individuel au niveau scolaire, communautaire, puis au niveau national.
- Souligner la spécificité des enseignantes compte tenu de ces obligations familiales supplémentaires. Dans certains niveaux, il y a plus de femmes que d'hommes, donc, ce cadre de motivation devrait un peu plus se concentrer sur la situation des femmes Burundaises.
- Partenariat public-privé pour offrir plus d'incitations aux enseignants : adopter un partenariat public-privé et que le secteur privé intervienne pour offrir une sorte de récompense aux meilleurs enseignants
- Faire des recommandations qui peuvent être contextualisées
- Pour aller de l'avant, pensez à différentes voies pour soutenir les enseignants, les partenaires avec lesquels nous pouvons travailler, y compris le secteur privé et d'autres ONG

Remarques de clôture

Dr. Victoria Kisaakye, Coordonnatrice principale de projet, IICBA, a clôturé la réunion en remerciant tous les participants au nom de l'IICBA et a souligné que la motivation des enseignants est non seulement essentielle au recrutement et à la rétention des enseignants dans la profession, mais elle constitue un élément important dans la création d'un environnement d'enseignement et d'apprentissage propice pour atteindre l'ODD 4 et les objectifs de la CESA 2016-2025. Il faut donc s'assurer que tout ce qui doit être fait pour rendre la profession enseignante plus attractive au Burundi soit fait.

Pour plus d'informations sur ce rapport, n'hésitez pas à contacter Kévine Uwingabiye Immaculée at ik.uwingabiye@unesco.org.