

CONTRACTUALISATION OU BANALISATION DU METIER ENSEIGNANT AU MALI : CAS DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL

DR IBRAHIMA TRAORE

UNIVERSITE DES LETTRES ET DES SCIENCES HUMAINES DE BAMAKO

EMAIL : mussotra@yahoo.fr

Résumé

L'application de la politique de l'Education pour Tous par les nations et la pression de la démographie ont fait apparaître dans nombre de pays africains un nouveau type d'enseignants : les enseignants contractuels. Ces nouveaux enseignants se distinguent généralement des autres enseignants par leur mode de recrutement, leur statut, leur formation professionnelle et leur salaire. Au Mali, le recrutement des contractuels remonte à 1991, le phénomène a connu une rapide accélération les années qui suivent. Cette contractualisation est l'une des conséquences des politiques d'ajustement structurel et la volonté affirmée des communautés d'agir sur le secteur éducatif. Elles ont créé des statuts alternatifs d'enseignants « moins formés » et « mal rémunérés » par rapport aux fonctionnaires qui rassemblent la majorité du corps enseignant. Le premier objectif de la contractualisation de l'enseignement était de suppléer la contrainte sur l'offre de services éducatifs de l'Etat sans modifier les objectifs de ce dernier. Qu'ils s'appellent volontaires de l'éducation, enseignants contractuels de l'Etat ou de Collectivité, maîtres communautaires, maîtres de parents, il s'agit essentiellement de recourir à un personnel enseignant à moindre coût afin d'augmenter l'accès pour faire face à la massification et à la démocratisation de l'éducation. Cependant, il y a une interrogation sur la qualité de l'enseignement donné par cette cohorte.

Mots clés : *politique éducative, qualité de l'éducation, contractualisation, métier d'enseignant*

Abstract

The application of the policy education for all by all the nations and the demography pressure have led to the appearance in many African countries of a new type of teaching staff: the contractual teachers. These new teachers are generally distinguished from other teachers by their way of recruitment, their status, their professional training and their salary. In Mali, the recruitment of contractual teacher's dates back to 1991, the phenomenon has experienced a rapid acceleration in the following years. This contractualization is one of the consequences of structural adjustment policies and the asserted will of communities to act on the education sector. They have created alternative statuses for "less trained" and "poorly paid" teachers compared to civil servants who make up the majority of teachers. The first objective of the contractualization of education was to supplement the constraint on the offer of educational services of the State without modifying the objectives of the latter. Whether they are called education volunteers, contractual teachers from the State or from the community, or community parents' teachers, it is essentially meant to use a cheaper teaching staff to cope with the massification and the democratization of education. However, this raises a question on the quality of education given by this cohort.

Keywords: *Educational Policy, Quality of Education, Contractualization, Teaching Profession*

Introduction

L'application de la politique de l'Education pour Tous prônée par les nations lors de la Conférence de Jomtien (1990) et du Forum de Dakar (2000) et la pression de la démographie ont fait apparaître dans nombre de pays africains un nouveau type d'enseignants : les enseignants contractuels. Ces nouveaux enseignants se distinguent généralement des autres enseignants par leur mode de recrutement, leur statut, leur formation professionnelle et leur traitement salarial. Au Mali, le recrutement des contractuels remonte à 1991, une année cruciale dans l'histoire de la démocratie pour ce pays subsaharien, mais le phénomène a connu une rapide accélération les années suivantes. Cette contractualisation est également une des conséquences des politiques d'ajustement structurel et la volonté affirmée des communautés d'agir sur le secteur éducatif. Elles ont créé des statuts alternatifs d'enseignants « moins formés » et « mal rémunérés » par rapport aux fonctionnaires qui rassemblent la majorité du corps enseignant. Le premier objectif de la contractualisation de l'enseignement est de suppléer la contrainte sur l'offre de services éducatifs de l'Etat sans modifier les objectifs de ce dernier.

Avec un salaire misérable, ces nouvelles recrues vivent dans la précarité en termes de sécurité d'emploi, mais les autres éléments du système restent inchangés. Qu'ils s'appellent volontaires de l'éducation, enseignants contractuels de l'Etat ou de Collectivité, maîtres communautaires, maîtres de parents, il s'agit essentiellement de recourir à un personnel enseignant à moindre coût afin d'augmenter l'accès pour faire face à la massification et à la démocratisation de l'éducation. Cependant, malgré ces succès quantitatifs, la présence massive de ces nouveaux enseignants suscite au sein de la communauté éducative une interrogation quant à leur incidence sur la qualité de l'éducation. Ces maîtres possèdent des caractéristiques différentes de leurs collègues sur le plan de la formation professionnelle initiale. La mauvaise qualité de la prestation est également le résultat de la rétribution dérisoire perçue par cette catégorie de travailleurs qui professe à l'image de ses traitements salariaux (Ouédraogo, 2011).

Malgré ces recrutements tous azimuts, la profession d'enseignant est toujours en crise au Mali. Selon les estimations, un déficit de 17.000 enseignants existe (MEN, 2017). Les recrutements actuels organisés par la Direction Générale des Collectivités Territoriale (DGCT) ne couvre qu'une infime partie des besoins réellement exprimés. La plupart des enseignants qui sont en poste n'ont reçu que quelques jours de formation ne leur permettant pas de maîtriser les rudiments du métier d'enseignant. Et près de la moitié des enseignants du primaire n'en ont bénéficié aucune. Ce qui signifie que 25.000 enseignants du primaire ne sont pas formés. Cette carence se

reflète dans le processus enseignement-apprentissage d'autant plus que certains enseignants sont les recalés de ce même cycle de formation (20% n'ont aucun diplôme d'après le Ministère de l'Education Nationale, 2011).

1-Approche méthodologique

Notre étude est essentiellement qualitative. Pour ce faire, un guide d'entretien pour des informations ajoutées aux documents disponibles dans les différents Centres d'Animation Pédagogique de l'Académie d'Enseignement Rive Droite du District de Bamako et de Sikasso soit treize au total : Baco-Djicoroni, Banankabougou, Faladié, Kalaban-Coura, Senou, Sogoniko, Torocoroboubou. Kadiolo, Kignan, Klela, Niena, N'Kourala. Ces Centres sont constitués d'écoles et de groupes scolaires. Les résultats obtenus auprès de 234 enseignants contractuels rencontrés au hasard dans les écoles, le personnel administratif des établissements (directeurs, directeurs adjoints et coordinateurs), une dizaine de directeurs de CAP et des conseillers pédagogiques, quatre services directement concernés par le recrutement, la formation et l'emploi des enseignants contractuels, les Comités de Gestion Scolaire (CGS), les membres des Association des Parents d'élèves (APE). Les résultats ont fait l'objet d'analyse approfondie pour compléter les informations existantes sur le phénomène de la contractualisation en Afrique subsaharienne.

2-Analyse des résultats obtenus sur le terrain

2-1. Chômage : un aspect dévalorisant l'enseignement au Mali

Depuis le milieu des années 1980, l'insertion des jeunes diplômés dans la vie active professionnelle est devenue une des préoccupations fondamentales des autorités maliennes. En effet, le chômage des jeunes diplômés a commencé au début des années 80 et dans tous les secteurs. Dans l'imaginaire populaire, la réussite scolaire doit conduire à l'obtention automatique d'un poste de fonctionnaire. Les licenciements et l'arrêt des embauches ont contribué à dévaloriser l'école chez certaines populations, par la culture réticente à ce corps étranger à la vie du village d'où une régression des effectifs scolarisés et un repli parfois très marqué des communautés sur les fondements traditionnels de leur culture. Les années 1980 sont des années noires pour l'école africaine en général et celle malienne en particulier. Le licenciement des enseignants qui avaient de l'expérience, mais qui coûtaient plus chers que les jeunes embauchés, la diminution des moyens d'enseignement et la déscolarisation sont autant d'éléments à mettre au passif d'un ajustement structurel qui était nécessaire dans son principe, mais les coûts sociaux ont été volontairement mis de côté, pour en priorité casser un mode de fonctionnement jugé fautif (Philippe Renard, 2007).

2-2. Education : une victime du Programme d'Ajustement Structurel

Cette situation est en partie due à la limitation des recrutements des jeunes diplômés par l'Etat avec l'instauration des concours d'entrée à la Fonction Publique en 1983 et à la restriction voire la suppression de plusieurs emplois suite à la restructuration par voie de liquidation ou de privatisation des sociétés et entreprises publiques. Ces nouvelles mesures sont les conséquences directes du Programme d'Ajustement Structurel (PAS) et ses corollaires imposés par le Fonds Monétaire International (FMI) et la Banque Mondiale aux pays en voie de développement. Les services sociaux de développement de base tels que la santé et l'éducation ont été les premières victimes de cette politique. Dans le domaine de l'éducation, le Programme d'Ajustement Structurel envisageait la réduction des coûts de l'enseignement, la réduction du personnel enseignant, la baisse du niveau des qualifications des enseignants en formation, la réduction de salaire du personnel enseignant, la mise à la retraite anticipée des enseignants qualifiés et l'augmentation de la productivité des enseignants en accroissant le ratio élèves/enseignant (Chang, 1996). Ce programme est perçu par Joseph Ki-Zerbo (1990) comme une camisole de force imposée aux pays économiquement souffrant, situé dans le droit fil de la politique coloniale, avec comme ambition de satisfaire les besoins des firmes étrangères. Le diplôme qui était l'objet de prestige, a cessé d'être une garantie suffisante pour avoir un accès automatique à l'emploi. On assiste alors à une situation paradoxale : pendant que le pays manque de personnels qualifiés dans plusieurs domaines tels que l'éducation, la santé, un nombre important de jeunes diplômés n'arrivent pas à trouver un travail.

2.3 Le PAS engendre un manque énorme du personnel enseignant au Mali

Le manque crucial d'enseignants était né de l'application du Programme d'Ajustement Structurel (PAS) dans les années 1980. Ce qui a conduit entre 1985 et 1997, au départ à la retraite par anticipation de 831 maîtres du second cycle et 276 maîtres du premier cycle, soit un total de 1107 enseignants qualifiés. Ce phénomène a également contribué à la réduction du nombre d'établissements de formations (Ouédraogo, 2011). Il n'existait au Mali que trois écoles de formation en 1989 (IPEG de Bamako, Niono et EN Sec de Bougouni) au lieu de huit presque le tiers. Or, depuis les années 1970, le Mali comptait des écoles de formation : Institut Pédagogique d'Enseignement Général (IPEG) actuel Institut des Formations des Maîtres (IFM), Ecole Normale Secondaire (ENSec), Ecole Normale Supérieure (ENSUp) qui étaient chargées respectivement de former les enseignants du premier, second cycle et du lycée. Par contre en France, ce sont les IUFM (Instituts Universitaires de Formation des Maîtres) qui ont la charge de la formation des enseignants du primaire. Depuis 1991, chaque académie s'est dotée d'un IUFM (Cras et Obin, 2003), regroupant toutes les

formations d'enseignants la majorité des futurs enseignants du primaire est recrutée au niveau d'une licence, quelle que soit sa discipline, et passe dans cet institut.

2.4. Contractualisation de l'enseignement : résultat d'une double pression

C'est dans une double pression de la démographie et l'augmentation de l'accès à l'école, que nous avons vu apparaître dans de nombreux pays africains au cours des années 1990 un nouveau type d'enseignants : les enseignants contractuels. Ces nouveaux enseignants se distinguent généralement des autres enseignants par leur mode de recrutement, leur statut, leur formation professionnelle et leur salaire. Au Mali, le recrutement des contractuels remonte à 1991, une année cruciale dans l'histoire de la démocratie pour ce pays subsaharien, mais le phénomène a connu une rapide accélération à la fin des années 1992. (Rapport CONFEMEN-PASEC, 2004). La mise en œuvre du Programme Décennal de Développement de l'Éducation (PRODEC) au Mali, avec ses objectifs quantitatifs et qualitatifs de développement de l'éducation, a mis en exergue une pénurie sans précédent d'enseignants (Samaké, 2008). Pour faire face à cette réalité, toutes les solutions étaient bonnes. Pour Bourdon et NKengné-NKengné (2007), c'est suite aux politiques d'ajustement structurel et la volonté affirmée des communautés d'agir sur le secteur éducatif que des statuts alternatifs d'enseignants « moins formés » et « mal rémunérés » par rapport aux fonctionnaires se sont apparus et rassemblent la majorité du corps enseignant. Toujours selon ces auteurs, le premier objectif de la contractualisation de l'enseignement est de suppléer la contrainte sur l'offre de services éducatifs de l'Etat sans modifier les objectifs de ce dernier.

2.5 Euphorie et nouvelles mesures dans le recrutement du personnel de l'enseignement

Selon le Ministère de l'Éducation Nationale (année), entre 1998 et 2002, on dénombre 4389 contractuels de l'Etat pour une période de quatre ans, un nombre de 8420 entre 2000 et 2002 (période de deux ans) contre 2049 fonctionnaires approximativement le quart du nombre de contractuels pour une période de quatre ans. Le recrutement massif d'enseignants contractuels a largement contribué à l'extension de la scolarisation dans le pays. Cependant, il a également suscité de vifs débats sur la qualité de l'éducation : quelles incidences de ces enseignements sur la qualité d'un pays en développement. Les estimations montrent qu'en 2000-2001, les enseignants contractuels ont permis de scolariser environ 100.000 élèves supplémentaires au premier cycle fondamental (PASEC, 2004). L'expansion du phénomène des enseignants contractuels s'il est commun à nombre de pays, revêt des réalités très différentes selon les nations. Comment la politique s'est mise en place dans ces dernières décennies ? Les premiers contractuels (vacataires) de l'éducation ont été

recrutés en 1991, et cette première expérience a concerné seulement l'enseignement secondaire général, technique et professionnel. En 1992-1993, l'expérience s'est étendue à l'enseignement fondamental et a connu un développement exponentiel à la fin des années 1990. Si l'on observe l'évolution du recrutement des enseignants au cours de ces dernières années, on constate que les contractuels représentent environ 86% des effectifs enseignants recrutés en 1998-2002 (MEN, année). A partir de 2002, les collectivités locales en faveur de la décentralisation sont rentrées dans le recrutement. Depuis 2002, les contractuels de l'enseignement fondamental relèvent de la compétence des collectivités territoriales en termes de recrutement, de gestion et de traitement de salaire. Le recrutement se fait sur concours parmi les diplômés selon le niveau et la spécialité. Les titulaires de diplômes non enseignants peuvent être recrutés, toutefois, ils sont soumis à un stage pédagogique d'au moins trois mois.

Le Ministère en charge de l'éducation pense que cette mesure qui est appliquée chaque année depuis son institutionnalisation en 1997, permettra de résorber régulièrement le déficit d'enseignants.

Le nombre total de maîtres contractuels formés la première année est de 1854 mais inégalement réparti selon la CPS/MEN (2008). La région de Kidal (académie) ne compte que 1 seule femme contre 96 femmes dans la région de Mopti (académie), il faut également noter que les académies de Kita et de Douentza ne comptent aucun spécialiste.

Le nombre total d'enseignants contractuels formés en quatre années avoisine 6210 soit la moitié du besoin exprimé par les projections établies dans le cadre de la deuxième phase du Programme d'Investissement du Secteur de l'Education (PISE II).

2.6 Contractualisation de l'enseignement : une précarité voilée

Avec un salaire misérable, ces nouveaux recrues vivent dans la précarité en termes de sécurité d'emploi, mais les autres éléments du système restent inchangés. Qu'ils s'appellent volontaires de l'éducation, enseignants contractuels de l'Etat ou de Collectivité, maîtres communautaires. Certains pays ont pris en compte de facteurs divers : la dénomination du type d'enseignants, le niveau de recrutement, la durée de la formation initiale, la durée du contrat, le lieu de recrutement, gestion de ces enseignants, les perspectives de carrières, le niveau des salaires. Bernard, Tiyab et Vianou (2004), dans *Bilan et perspectives de dix ans du PASEC*, trouvent que l'accroissement du recrutement des enseignants pour faire face au défi de l'Education Pour Tous, nécessite le recours à d'autres profils avec des rémunérations faibles. De nouvelles catégories d'enseignants sont apparues, soit du fait des communautés (maîtres communautaires ou maîtres de parents), soit du fait de la mise en place des politiques éducatives par les pouvoirs publics (enseignants volontaires,

contractuels ...), des enseignants avec de nouveaux statuts et un niveau académique variable (Lauwerier et Akkari, 2015).

2.7 Prédominance des enseignants contractuels et la qualité de l'éducation

Après l'euphorie du recrutement massif des enseignants à la fin des années 1990 dans certains pays, ces nouveaux enseignants tendent désormais à être plus nombreux que les enseignants fonctionnaires (PASEC/CONFEMEN 2004). Cette politique a produit des résultats appréciables en matière de scolarisation. Cependant, malgré ces succès quantitatifs, la présence massive de ces nouveaux enseignants suscite au sein de la communauté éducative une interrogation quant à leur incidence sur la qualité de l'éducation. Parce que ces maîtres possèdent des caractéristiques différentes de leurs collègues sur le plan de la formation professionnelle initiale. Pour Jean-Marc Bernard (2004, p. 3) :

« Le recrutement d'enseignants non fonctionnaires, qui est autant le fait des gouvernements que celui des communautés, serait un choix délibéré en faveur de la scolarisation du plus grand nombre au détriment de la qualité de l'éducation ».

International de l'Éducation (2003) dans un rapport au CEART souligne la nécessité et l'urgence de recrutement massif d'enseignants pour faire face à la demande croissante née des créations des nouvelles écoles et des constructions des nouvelles classes, dans le cadre de l'exécution des nouvelles politiques éducatives, surtout en Afrique subsaharienne. De nouveaux canaux furent empruntés en utilisant de nouveaux concepts : « enseignants bénévoles », « enseignants communautaires », « enseignants volontaires », « enseignants contractuels », etc.

2.8 Contractuels dans l'enseignement privé : un autre phénomène de banalisation

Le recrutement très sélectif des années 1970 n'avait plus sa raison d'être. Il est arrivé un moment où les conseils régionaux recrutaient pour l'enseignement secondaire et les municipalités pour le primaire. Au niveau de l'enseignement privé : c'est l'entretien pour donner les consignes à respecter afin de ne pas biaiser le maximum possible. Les enseignants du privé ne sont soumis presque à aucune pression administrative ou hiérarchique. La notation pour une promotion ou une titularisation n'existe guère sur les critères administratifs : assiduité et ponctualité, activités et efficacité, autorité et rayonnement. Yvette Delsault (2003, p. 154) constate que l'enseignement privé se soucie très peu de la pédagogie et de la déontologie de sa recrue.

International de l'Éducation (2003, p: 29) affirme qu'à long terme, ces nouveaux modes de recrutement présente le risque d'entraîner la dévaluation du statut de la profession enseignante et une grave détérioration de la qualité de l'éducation dans les décennies à venir.». Parce que selon Lorin W Anderson (2004, p.14), l'efficacité de l'éducation dépend fortement de l'efficacité des enseignants. En effet, il est important selon la même source de ne pas sacrifier la qualité de l'éducation sur l'autel du nombre d'enfants scolarisés. En faisant feu de tout bois pour des femmes et hommes, très souvent sans formation professionnelle initiale, dans les écoles et dans les salles de classes, les responsables des systèmes éducatifs en Afrique subsaharienne donnent parfois l'impression que le plus important est d'avoir des enfants dans une salle de classe et une personne adulte au milieu d'eux pour atteindre les objectifs de l'Éducation pour Tous. Ce qui fait que la fonction enseignante devienne une occupation et non une profession (Ouédraogo, 2011).

2.9 Initiatives personnelles de quelques pays dans la politique d'enseignement

Pourtant, en aucun cas, la qualité et la pertinence ne sauraient être perdues de vue dans la quête de l'éducation primaire universelle. Malgré ces recrutements tous azimuts beaucoup de pays ont initié d'autres formules (Diop, 2011), parmi celles-ci, il y a entre autres :

- D'abord, le relèvement du ratio élèves/enseignant (une augmentation du nombre d'élèves encadrés par un enseignant). Une étude d'Aide et Action réalisée en 1996 montre en portant, de 35 à 40 le nombre d'élèves par maître, on peut économiser plus de six dollars des Etats-Unis par élève et par an (compte tenu d'une dépense ordinaire, en Afrique subsaharienne, 44 dollars par élève du primaire) et donner ainsi les moyens à l'école de consacrer davantage de ressources aux matériels d'apprentissage.
- Ensuite, l'instauration dans les zones urbaines et périurbaines où la demande scolaire est très forte, le système de la double vacation (double flux). Le système à double flux (CDF) ou à double vacation est un système où un même enseignant, dans une même salle de classe, fait cours le matin à un groupe d'élèves et l'après-midi à un second groupe d'élèves. Ce système permet à la fois d'économiser le salaire d'un enseignant et la construction d'une salle de classe. Il a été sévèrement critiqué par les syndicats de l'enseignement, mais aussi par les enseignants eux-mêmes. Ils le traitent de demi-enseignement, et même, plus ironique, de « double gâchis ». Au Mali, le double flux, ou double vacation connaît une application particulière. L'alternance s'opère dans la journée et par semaine. Le premier groupe étudie le matin et le second groupe l'après-midi au cours d'une semaine donnée. La semaine suivante le groupe qui suivait le cours les matins

passé l'après-midi et vice versa. Les horaires d'apprentissage sont aménagés de façon à ce que la durée totale d'enseignement soit sensiblement la même que celle des classes à simple vacation. Les cours commencent de 8h00 à 11h30, la pause incluse et 14h30 à 17h00, la pause incluse également.

- Enfin, la mise en place dans les zones rurales à faible concentration de population du système de classes multigrades (CMG) et d'écoles à classe unique (les six niveaux pédagogiques dans la même classe). Les classes multigrades représentent un système par lequel on confie à un maître ou à une maîtresse, dans une même salle de classe, plusieurs groupes de niveaux différents. Elles permettent d'accueillir au moins jusqu'à deux fois plus d'élèves au même coût. Cette solution a été choisie par plusieurs pays développés comme la France, le Royaume-Uni et les Pays-Bas dans les petites communautés pour faire face à la chute des effectifs et aux réductions du personnel, ainsi que dans les petites villes et villages pour éviter la fermeture d'écoles non rentables où il n'y avait qu'un niveau par classe.

3. Discussion

Beaucoup d'initiatives ont été prises pour faire face à la pénurie des enseignants. Ces stratégies ne sont pas sans conséquences sur le plan qualité des cours dispensés. Le métier enseignant ne s'improvise pas. L'enseignement est une profession et non une occupation. Des solutions palliatives tentées çà et là ont pu absorber un grand nombre d'enfants scolarisables au Mali. Le recrutement des enseignants avec peu ou sans formation a montré ses limites lorsque nous analysons la progression des élèves encadrés par les maîtres issus des écoles de formation et ceux qui sont dans les classes tenues par des « maîtres de parents », « maîtres communautaires », « volontaires de l'éducation », « enseignants bénévoles », « enseignants vacataires », « enseignants contractuels de l'Etat », etc. La formule qui pourrait mieux décrire les initiatives prises à travers la politique éducative malienne pour faire face à la pénurie d'enseignants pourrait bien être selon Ouédraogo : « Grow your own teacher... ». C'est à dire inventez vous-mêmes vos enseignants. En quelque sorte, nous avons assisté à la fabrication des enseignants de toutes pièces. Pour l'UNESCO, à travers son Institut pour le Renforcement des Capacités en Afrique (2011), ces mesures étaient accompagnées d'autres pratiques souvent baptisées « innovations pédagogiques ». Les conséquences les plus immédiatement observables pour les systèmes éducatifs ont été : la réduction drastique du temps de formation et des budgets alloués à l'éducation, la fermeture des écoles de formation (écoles normales), la suppression ou la réduction de la durée de formation initiale de deux ou trois à un an ou même à

quelques semaines, les recours à de nouvelles formules de regroupements pédagogiques des élèves avec la multiplication des classes à double flux, des classes multigrades avec de nombreuses variantes, la baisse du traitement salariale des enseignants du primaire (Samaké, 2008).

Selon le Pôle de Dakar (2009, p. 81) :

« Cette initiative novatrice visait à apporter une réponse tangible à un double problème : celui des diplômés sans emploi et celui de la pénurie d'enseignants à l'école primaire. Les étudiants du second cycle de l'enseignement secondaire ont été appelés à devenir des enseignants « volontaires » pour enseigner dans les zones reculées du pays. Les jeunes volontaires acceptent ainsi d'enseigner dans les communes isolées, pour une durée de deux ans, renouvelable une fois, moyennant une bourse de 50.000 francs CFA pendant 12 mois ».

Face aux difficultés réelles à satisfaire la demande d'enseignants, et devant l'impossibilité de mobiliser les ressources financières pour payer les « salaires normaux », plusieurs pays africains dont le Mali ont dû faire appel à leur seule imagination, pour faire de l'Education pour Tous une réalité tangible. Le problème de traitement salarial des enseignants n'est pas l'apanage du seul continent africain, il est bien évoqué aussi dans le Rapport de base national de la France. Un salaire dérisoire ne saurait attirer aucun personnel de qualité actuellement avec le coût de la vie. Françoise Cras et Jean-Pierre Obin (2003, p.31) soutiennent que le salaire des enseignants n'est pas attractif en tant que tel, et les jeunes engagés dans les carrières scientifiques rencontrent davantage de possibilités de mieux gérer leur vie dans le secteur des entreprises. L'Organisation pour Coopération et le Développement Economique (1994) trouve qu'enfin d'améliorer le statut de tous les enseignants à travers le monde, les autorités éducatives et les gouvernements doivent veiller à ce que les enseignants perçoivent un traitement comparable aux autres professions requérant le même niveau de qualifications et de responsabilités et s'assurer qu'ils puissent vivre dignement du salaire de leur travail et qu'ils ne soient pas forcés à prendre un deuxième ou un troisième emploi pour souvent joindre les bouts.

Conclusion

La contractualisation de l'enseignement au Mali est consécutive de la demande pressante de la population scolarisable d'une part et l'application de la politique de l'Education Pour Tous. Ce phénomène dans le domaine de l'éducation a comblé une partie du vide créé par la pression du Fonds Monétaire International et de la Banque Mondiale (fermeture des écoles de formation, mise à la retraite des enseignants). Nombre de personnes ont brassé la fonction enseignante avec de fortunes diverses de formation. Ce qui a considérablement amélioré le taux de scolarisation au niveau de l'enseignement fondamental. L'Etat en optant pour une main d'œuvre moins qualifiée et moins couteuse a primé sur l'accès au détriment plus ou moins volontaire de la qualité de l'enseignement fondamental, socle de tout processus de formation secondaire, technique, professionnelle et universitaire. Avec une rémunération dérisoire, une vie professionnelle précaire, le service employeur doit s'attendre à un rendement scolaire qui est à la taille du traitement salarial accordé aux enseignants contractuels.

Bibliographie

- ANDERSON, LORIN W, *Accroître l'efficacité des enseignants*, Paris : UNESCO/IPE, 2004
- BERNARD JEAN-MARC, TIYAB, BEÏFITH KOUAK et VIANOU KATIA, *Profils enseignants et qualité de l'éducation en Afrique subsaharienne francophone : Bilan et perspectives de dix années de recherche du PASEC*, Dakar : PASEC/CONFEMEN, 2004
- BOURDON JEAN et NKENGNE-NKENGNE ALAIN PATRICK, *Les enseignants contractuels : avatars ou fatalités de l'éducation pour tous*. In Séminaire international, Université de Bourgogne, 2007.
- CONFEMEN, *Enseignants contractuels et qualité de l'école fondamentale au Mali : Quels enseignements ? Résultats d'une étude thématique du Programme d'Analyse des Systèmes Educatifs de la COFEMEN*. Dakar : CONFEMEN-PASEC, 2004.
- CRAS FRANÇOISE et OBIN, JEAN-PIERRE, *Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*. In Rapport de base nationale de la France, Paris : PUF, 2003
- DELSAULT YVETTE, *La place du maître. Une chronique des écoles normales d'instituteurs*. Paris : Editions L'Harmattan, 1992
- DIOP ALIOU, *Politique de recrutement des enseignants non fonctionnaires et la qualité de l'éducation de base au Sénégal : quels enseignements vers l'Education Pour Tous (EPT)*. Thèse de Doctorat en Sciences économiques non publiée, Université de Bourgogne, 2011.

Internationale de l'Éducation, *La pénurie d'enseignants et le recrutement d'enseignants non formés*. Rapport au CEATRT. [www.ei-ie.org/.../\(2003\)](http://www.ei-ie.org/.../(2003)). Consulté le 15 septembre 2015.

KI-ZERBO JOSEPH, *Eduquer ou périr*. Paris : Editions L'Harmattan, 1990

LAUWERIER THIBAUT et AKKARIA ABDELJALIL, *Les enseignants et la qualité de l'éducation de base en Afrique subsaharienne*. Recherche et prospective en éducation, Réflexion thématique N° II, Paris : UNESCO, 2015.

OUEDRAOGO RAKISSOULIGRI MATHIEU, *Stratégie pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles en Afrique*. Paris/UNESCO : Institut International pour le Renforcement des Capacités en Afrique, 2011.

RENARD PHILIPPE, *L'enseignement base de en Afrique noire : Pédagogie de grands groupes et formation des maîtres*. In *L'éducation en débats : analyse comparée*, volume 12, Paris : PUF, 20007.

SAMAKE BAKARY, *Professionnaliser les enseignants sans formation initiale : des repères pour agir*. Séminaire international : La formation des enseignants contractuels (SARPE), Bamako : Institut Pédagogique National, 2008.