

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE	1
METHODOLOGIE	6
PREMIERE PARTIE : ETAT DES LIEUX DE LA ZONE D’ETUDE ET GENERALITES SUR LE MOT ENSEIGNEMENT	8
Chapitre I : LA ZONE D’ETUDE ET LES ETABLISSEMENTS CIBLES	8
I-Présentation générale.....	9
A. <i>Localisation et délimitation administrative</i>	9
1-Localisation	9
2-Délimitation administrative.....	10
B. Caractéristiques du lieu de recherche.....	11
1-Informations générales	11
2-Les établissements existant dans la commune cible.....	11
II- PARTICULARITES DES DEUX ECOLES PRIMAIRES PUBLIQUES CHOISIES	12
A. L’EPP ANKENIHENY	12
1-Situation géographique.....	12
2-Historique du site	12
3-L’environnement scolaire de l’établissement.....	12
a) Les infrastructures	12
b) Les équipements et les matériels	15
B. L’EPP AMBOLOKOTONA HAUT.....	16
1-Cadre géographique.....	16
2-Historique du site	16
3-L’environnement scolaire de l’établissement cible	16
a) Les infrastructures	16
b) Les équipements et les matériels	19
4-La formation des enseignants	19
5-Expérience des enseignants	21
CHAPITRE II : DIFFERENTS CONCEPTS ET NOTIONS CONCERNANT	23

LE TERME ENSEIGNEMENT	23
I -La vocation à être enseignant	23
A. Définitions et fondements de la vocation.....	23
1-Définitions	23
2-Fondements de la vocation	23
a) L'amour de l'enfant	23
b) Le sens de la mission	24
c) Le sens des valeurs	24
B. Des qualités exigées pour être enseignant.....	24
II-Les principes régissant la vie intellectuelle et physique des élèves	25
A. L' intelligence - l'attention - la mémoire - les caractères	25
1-L'intelligence	26
2-L'attention	26
3-La mémoire	27
4- Les caractères	27
B. Les motifs du choix de l'enseignement selon les enseignants enquêtés	27
CHAPITRE III : LA MOTIVATION ET L'ENSEIGNANT	29
I -Définitions et caractéristiques de la motivation de l'enseignant	29
A. Définitions.....	29
B. Place de la motivation enseignante dans l'enseignement	30
1-Types de motivation auxquels s'investissent les enseignants	30
a) La motivation intrinsèque	30
b) La motivation extrinsèque	30
c) Les deux types de motivation et l'enseignant.....	31
2. Dynamique motivationnelle de l'enseignant et de l'apprenant	32
a) Dynamique motivationnelle de l'enseignant	32
b) Dynamique motivationnelle de l'élève	33
3. Les facteurs déterminant la motivation de l'enseignant	34
a) Les facteurs relatifs à la vie de l'enseignant.....	34
b) Les facteurs relatifs aux comportements des élèves	35
c) Les facteurs relatifs aux disciplines de l'école	35
d) Les facteurs relatifs à la société	35
e) Les facteurs économiques.....	35

4-Les facteurs déterminant la motivation de l'élève.....	35
a) Les activités pédagogiques	35
b) Les récompenses et les sanctions.....	36
c) L'évaluation.....	36
II -MOTIVATIONS DES ENSEIGNANTS ENQUETES	36
DEUXIEME PARTIE : LES CAUSES ET LES REPERCUSSIONS DE	
L'ABSENTEISME DES ENSEIGNANTS	41
Chapitre I : Etude sur les motifs de l'absentéisme des enseignants	41
I- Les causes de l'absentéisme des enseignants en général	41
A. Les facteurs professionnels	41
1- Les contraintes professionnelles.....	41
a) L'absentéisme et la satisfaction professionnelle	41
b) Les facteurs liés à la politique d'enseignement	42
c) Les facteurs liés aux matériels éducatifs et aux infrastructures.....	43
2-Facteurs en rapport avec les conditions de travail.....	43
3-La démotivation des enseignants.....	44
B. Les facteurs liés aux conditions de vie	46
1- Les facteurs en rapport avec les conditions économiques.....	46
2-Les facteurs liés aux conditions sociales.....	47
II- Les causes de l'absentéisme des enseignants enquêtés.....	47
Chapitre II- Types et fréquence d'absentéisme des enseignants	51
I- Les types d'absences et le nombre de jours d'absences des répondants	51
A. Les types d'absences	51
1-Les absences autorisées	51
2-Les absences non autorisées	52
B. Le nombre de jours d'absences des enseignants interrogés	53
1-EPP AMBOLOKOTONA HAUT	53
2-EPP ANKENIHENY	56
II- Le taux d'absentéisme selon le statut des enseignants enquêtés.....	57
C. ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES	57
D. ENSEIGNANT CONTRACTUEL	57
E. ENF OU LES MAITRES DES PARENTS	58

Chapitre III : Impacts de l'absentéisme des enseignants sur les comportements des élèves et les résultats scolaires	59
I- Les impacts sur les comportements des élèves en classe	59
A. Au sein de l'EPP Ambolokotona Haut	59
B. Au niveau de l'EPP Ankeniheny	60
II- Les conséquences de l'absentéisme des enseignants sur les résultats scolaires	62
A. Le taux des moyennes trimestrielles des élèves.....	62
1- La classe CM1 et les moyennes des élèves dans les deux EPP.....	62
a) Au sein de l'EPP Ambolokotona Haut	62
b) Au sein de l'EPP Ankeniheny	63
2- La classe CM2 et les moyennes des élèves	64
a) Au sein de l'EPP Ambolokotona Haut	64
b) Au sein de l'EPP Ankeniheny	65
c) La perception des parents enquêtés sur les résultats scolaires.....	66
CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE	72
 TROISIEME PARTIE: LES PROPOSITIONS DE SOLUTIONS FACE AUX PROBLEMES LIES A L'ABSENTEISME DES ENSEIGNANTS.	 74
Chapitre VII: L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT	75
I-Améliorer la formation des enseignants.....	75
A. Promouvoir une formation permanente aux maîtres des parents	75
B. Organiser une formation efficace.....	76
C. Recrutement et sélection des enseignants	77
D. Responsabilités des enseignants en faveur des élèves et des parents	78
1-Responsabilités des enseignants au niveau de l'élève.....	78
2-Collaboration entre enseignants et parents d'élèves.....	79
II-Lutte contre l'absentéisme des enseignants	80
A. Renforcement des procédures administratives.....	80
B. Dotation en matériels et ressources humaines	82
C. Création d'une organisation professionnelle.....	83
D. Respect de la ponctualité dans la profession enseignante.....	84
Chapitre VIII- L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS.....	85
I- L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE	85

A. L'AMELIORATION DES SALAIRES.....	85
B. L'AMELIORATION DES CONDITIONS SOCIALES	86
II-CONSIDERATION ET AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	87
1-Confection des matériels didactiques et réhabilitation des infrastructures.....	87
2-Réduire les effectifs chargés des classes	89
Chapitre IX: LES MESURES EN RAPPORT AVEC LES REFORMES AU NIVEAU DE L'ENSEIGNEMENT.....	91
I-AUGMENTER L'ATTRAIT DU METIER D'ENSEIGNANT.....	91
A. Du côté enseignant : la passion	91
B. Accessibilité pour les élèves	92
C. Rénover la formation pédagogique	92
II-LA DECENTRALISATION DE L'ADMINISTRATION DES ECOLES	94
A. Le processus de cette décentralisation	94
B. Les impacts de cette décentralisation pour les enseignants et les élèves	94
1- Du côté enseignant : la passion.....	94
2- Accessibilité pour les élèves	94
3-Importance de la décentralisation dans l'éducation de base	95
CONCLUSION DE LA TROISIEME PARTIE	96
CONCLUSION GENERALE	97
BIBLIOGRAPHIES.....	1
WEBOGRAPHIE.....	4

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Les établissements publics et privés de Tsiafajavona	11
Tableau 2 : Niveaux d'étude et formation des enseignants	20
Tableau 3 : Le statut des répondants	21
Tableau 4 : Tableau récapitulatif de l'expérience des enseignants	21
Tableau 5 : Motifs du choix du métier d'enseignant	27
Tableau 6 : Deux types de motivation d'après Huberman (M).	31
Tableau 7 : Motivations matérielles et actives	37
Tableau 8 : Tableau récapitulatif et synthèse de la démotivation des enseignants et son impact sur l'enseignement.....	45
Tableau 9 : Les causes de l'absentéisme des enseignants enquêtés.	48
Tableau 10 : La distance du domicile des maîtres par rapport aux écoles cibles.	50
Tableau 11 : Les types d'absences	51
Tableau 12 : Le nombre de jours d'absences des enseignants selon leur niveau d'éducation.	53
Tableau 13 : Les périodes d'absences	54
Tableau 14 : Le nombre de jours d'absences des enseignants.	56
Tableau 15 : Le taux d'absentéisme des enseignants fonctionnaires	57
Tableau 16 : Le taux d'absentéisme d'un enseignant contractuel	57
Tableau 17 : Le taux d'absentéisme des ENF	58
Tableau 18 : Le taux des programmes non achevés	60
Tableau 19 : Le taux des moyennes trimestrielles des élèves en CM1	62
Tableau 20 : Le taux des moyennes trimestrielles des élèves en CM1	63
Tableau 21 : Le taux des moyennes trimestrielles des élèves en CM2	64
Tableau 22 : Le taux des moyennes trimestrielles des élèves en CM2	65
Tableau 23 : Le taux des parents enquêtés qui contrôlent l'étude de leurs enfants à la maison.....	66
Tableau 24 : Le taux des parents enquêtés qui contrôlent l'étude de leurs enfants à la maison.....	67
Tableau 25 : Tableaux récapitulatifs du taux des élèves qui reçoivent la moyenne (10/20) dans les deux EPP cibles durant l'année-scolaire 2014 - 2015.....	68

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Démarche méthodologique	6
Figure 2 : Carte de localisation à l'échelle nationale et carte de localisation de la commune étudiée par rapport au district d'Ambatolampy.....	10
Figure 3 : La dynamique motivationnelle de l'enseignant	32
Figure 4 : La dynamique motivationnelle de l'apprenant	33
Figure 5 : Les causes de l'absentéisme des enseignants	48
Figure 6 : Les périodes d'absences	54

LISTE DES PHOTOS

Photo 1: La Commune Rurale Tsiafajavona Ankaratra	8
Photo 2: Les nouveaux bâtiments de l'EPP Ankeniheny	14
Photo 3 : L'ancien bâtiment de l' EPP	14
Photo 4 : L'EPP Ambolokotona et le CEG PUBLIC	17
Photo 5 : L'un des trois bâtiments de l'EPP	18
Photo 6 : Les deux autres bâtiments de l'EPP	18

LISTE DES ANNEXES :

Annexe 1 : Les données sur le secteur primaire (agriculture et élevage)	i
Annexe 2 : Les données concernant les résultats d'enquêtes par questionnaire auprès des enseignants	i
Annexe 3 : Les données sur les résultats d'enquêtes par questionnaire auprès des élèves	iv
Annexe 4 : Les données sur les résultats d'enquêtes par questionnaire auprès des parents au niveau des deux établissements cibles	viii

INTRODUCTION GENERALE

Le développement d'un pays est basé sur la qualité de l'éducation qu'il possède. L'éducation fait partie des critères ou des conditions de développement dans tous les domaines. Sans elle, il serait utopique d'envisager un développement durable. Elle occupe une place centrale dans le classement de l'IDH (Indice de Développement Humain) des différents pays à l'échelle mondiale. C'est pourquoi, elle joue des rôles importants dans le développement d'un pays. Ses effets sur la démographie, la croissance économique, le progrès social et politique font d'elle un des meilleurs appuis de la réduction de la pauvreté. Par contre, sur le plan individuel, elle transmet les connaissances nécessaires pour comprendre la complexité du monde actuel et y vivre le mieux possible. Actuellement, la place de l'éducation dans le développement de toute société et dans tous ces domaines est précisément reconnue par tous. L'éducation a toujours été considérée comme fondamentale parce qu'elle participe principalement au développement socio-économique des sociétés plus particulièrement du pays. Les enseignants, les élèves et les parents qui sont les trois pôles inhérents conditionnent largement la réussite scolaire. Il est bon de rappeler que le métier d'enseignant est un métier noble et sacré par rapport aux autres métiers. Pour cela, les enseignants ont un devoir sacré surtout dans l'éducation de base, l'avenir des enfants dépend primordiallement de la qualité d'enseignement /apprentissage donnée par ces éducateurs.

Aujourd'hui, il convient de souligner que nombreux sont les problèmes auxquels l'éducation se confronte tant dans l'éducation de base que dans l'enseignement supérieur. De ce fait, il faut mentionner que ces trois pôles inhérents constituent aussi des facteurs entraînant ces problèmes. Cette situation est favorisée par les comportements de l'Etat vis-à-vis de ces obstacles à l'éducation. Notons que l'absentéisme des enseignants est un de ces problèmes. Concernant l'éducation de base et même le cycle secondaire, l'absentéisme des enseignants se rencontre surtout dans l'EPP, au Collège et jusqu'au Lycée alors que les enseignants doivent être toujours modèles devant les élèves en terme d'assiduité. Ainsi, la réussite ou l'échec scolaire dépend en grande partie des enseignants. L'enseignant est considéré comme un Omniscient devant les élèves puisque lui seul enseigne les lettres, les sciences, les arts ou les travaux manuels et l'éducation physique. Il est autrement dit aux yeux de l'élève comme celui qui sait et peut tout faire : le modèle, le référent et le recours.

Signalons tout d'abord que l'absentéisme des enseignants fait partie de la base de l'insuccès scolaire. Face à cela, nous apporterons des suggestions en termes d'amélioration de l'éducation à l'heure actuelle surtout l'éducation de base pour contribuer à la résolution de ce problème. Ces suggestions sont parmi les leviers de réduction ou de prévention de cet absentéisme pour que la qualité de l'enseignement / apprentissage des élèves de l'école primaire soit bonne. En tant que facteur clé du développement d'un pays, l'éducation a une finalité avant tout sociale de préparer un bon citoyen capable de développer la nation où il vit. Il faut donc que la qualité de l'éducation dans l'EPP soit bonne car cette école qui est une éducation de base occupe une place très importante dans la scolarisation des enfants. Elle nécessite un instituteur ou institutrice compétents afin que l'élève ait une bonne connaissance de base. C'est pour cette raison que notre thème se focalise sur L'ABSENTEISME DES ENSEIGNANTS : CAUSES ET REPERCUSSIONS. Etude menée dans deux EPP DE LA COMMUNE RURALE TSIAFAJAVONA ANKARATRA (CRTA) District d'Ambatolampy.

Située à 15km de la commune urbaine d'Ambatolampy, cette commune rurale a sa spécificité par rapport aux autres communes qui constituent ce district. Puis, sa position géographique et son histoire nous intéressent aussi pour voir et étudier le domaine éducatif, y effectuer notre recherche. En tant qu'originaire de la commune urbaine, nous avons eu des connaissances générales sur notre zone d'étude : en ce qui concerne le déroulement de l'enseignement en particulier les caractéristiques des maîtres (leurs comportements dans l'accomplissement de leur fonction).

Pour mener à bien notre recherche, voici donc la problématique :

Quelles sont les causes fondamentales de l'absentéisme des enseignants ?

Nous avançons alors les hypothèses suivantes :

-H1 : Le laxisme au niveau de l'éducation favorise l'absentéisme des enseignants. En d'autres termes, les enseignants, les élèves et les parents ainsi que l'Etat sont tous responsables vis-à-vis de l'absentéisme des enseignants.

L'absentéisme des enseignants à l'école est dû aux élèves et aux parents par l'intermédiaire du décrochage ou de la déperdition scolaire.

Cela a lieu à cause de l'existence des enseignants qui n'ont pas reçu de formation suffisante exigée pour être enseignant(e). Cette situation est renforcée par l'abondance des enseignants payés par les parents d'élève (FRAM). Il faut préciser que la plupart d'entre eux ont des diplômes non conformes au métier d'enseignant qu'ils occupent déjà.

Sur le plan éducatif, le manque de compétence existant au niveau des dirigeants alors qu'ils sont les premiers responsables dans le bon fonctionnement de l'éducation. Mais en dépit de la présence des hommes compétents, l'éducation est souvent négligée par l'Etat, elle n'est plus primordiale par rapport aux autres occupations.

-H2 : L'absentéisme des enseignants engendre l'échec des apprenants.

Cela veut dire en effet que les élèves ont subi la perte : ils ont obtenu par exemple de connaissances insuffisantes qui entraînent leur faiblesse tant dans leur niveau que de leurs résultats.

-H 3 : La valorisation de l'enseignement et surtout des enseignants peut résoudre ce problème. Les autorités éducatives devraient reconnaître que l'amélioration de la qualité de l'éducation de base, la considération et l'amélioration des conditions de vie et de travail des enseignants, constituent à titre de précision les meilleurs moyens de remédier, en particulier, à l'absentéisme des enseignants et à toute pénurie d'enseignants compétents.

Pour finaliser notre travail, nous avons procédé avant tout à la consultation des ouvrages spécifiques pour notre thème, de revues et des articles auprès des bibliothèques et des Centre d'Informations et de Documentations d'Antananarivo ainsi que de la zone d'étude, puis à la recherche sur l'internet pour avoir le maximum d'informations.

Nous avons effectué aussi une descente sur le terrain pour faire des enquêtes par questionnaire au sein des deux EPP de la CRTA. De ce fait, nous avons mené des enquêtes par questionnaire auprès des Directeurs de ces établissements, de tous les enseignants, des élèves et des parents. Il est bon de préciser que les enseignants enquêtés sont au nombre de 15 dans ces EPP cibles (100%) : 07 pour l'EPP Ankeniheny et 08 pour l'EPP Ambolokotona Haut. Quant aux élèves, Il existe 313 élèves pour l'EPP Ankeniheny et 285 pour l' autre EPP. Nous avons choisi entre autres les deux classes suivantes : CM1 et CM2 car ces deux classes sont considérées comme classes supérieures dans l'enseignement primaire et capables de répondre aux enquêtes par questionnaire destinées aux élèves. Au total, les élèves interrogés sont au nombre de 160 dont 78 élèves pour l'EPP Ankeniheny soit 100% CM1 et 100% CM2.

Puis, 72 élèves pour l'EPP Ambolokotona Haut soit 100% CM1 et 50% CM2. Nous avons encore effectué des enquêtes par questionnaire à l'attention des parents dont 18 parents pour l'EPP Ankeniheny et 26 parents pour l'autre établissement.

Afin de vérifier les hypothèses, des enquêtes par questionnaire ont été réalisées auprès de la CRTA. Ces enquêtes ont été faites à 3 niveaux :

- auprès des élèves afin de mieux connaître les impacts de l'absentéisme des enseignants non seulement sur les comportements des apprenants, mais aussi sur leurs résultats scolaires et aussi pour prouver la fréquence d'absentéisme des enseignants.

- auprès des parents afin de voir réellement les réactions de ces derniers face à l'absentéisme des enseignants, leurs comportements vis-à-vis de l'éducation, et surtout pour connaître explicitement les problèmes auxquels les parents sont confrontés dans l'éducation de leurs enfants.

- auprès des enseignants afin de mieux connaître les facteurs clés de leurs absences, la fréquence d'absentéisme, les problèmes auxquels ils sont confrontés dans l'enseignement. Pour avoir les solutions qu'ils proposent dans l'amélioration de l'enseignement et surtout la lutte contre l'absentéisme.

- auprès des responsables pédagogiques locaux ou au niveau du Ministère afin d'avoir le maximum d'informations sur le thème et de mener à bien notre recherche.

L'élaboration des fiches d'enquêtes par questionnaire a pour but de mettre en lumière le thème et surtout de voir la réalité se focalisant sur la situation du personnel enseignant.

Pour l'EPP Ankeniheny, nous avons réalisé notre recherche du 22 au 2 juillet 2015 et pour ce qui est de l'autre EPP, nous avons effectué notre travail du 6 au 14 juillet (pendant trois semaines, nous avons accompli ce travail). Il convient de noter que l'existence de mes parents qui travaillent dans notre lieu de recherche a beaucoup facilité notre intégration et investigation sur le terrain car nous avons eu un hébergement. Malgré cela, des obstacles éventuels sont apparus comme l'insécurité plus précisément l'arrivée en grand nombre des « Dahalo » à Tsiafajavona, presque dans tous les Fokontany surtout Ankeniheny. Ceci a eu lieu dans la dernière semaine où nous étions en train de finir notre recherche et à engendrer une perturbation par le biais de la grande peur. Mais heureusement, nous avons pu réaliser

notre travail dans cette zone d'étude grâce aux aides apportées par tous les acteurs de l'établissement.

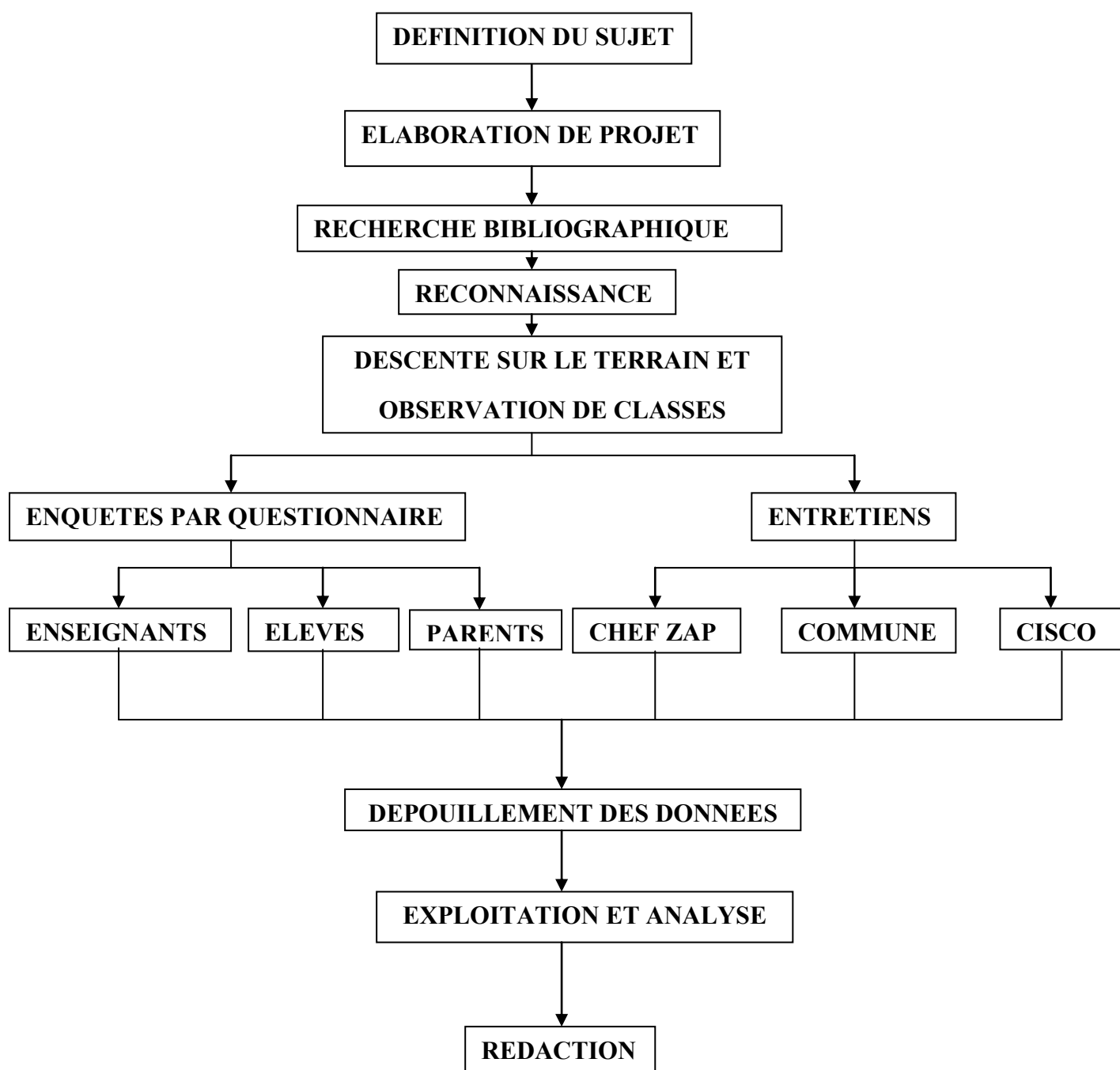
En outre, nous avons fait des entretiens auprès du Chef ZAP et des responsables de la CRTA ainsi que des responsables de division et de programmation au niveau de la CISCO Ambatolampy.

Enfin, après la collecte de ces données, nous les avons analysées et exploitées.

Pour la commodité de notre recherche, nous parlons en premier lieu de l'état des lieux de la zone d'étude et des généralités sur le mot enseignement. En second lieu, nous analysons et exploitons les données et les informations concernant les causes et les répercussions de l'absentéisme des enseignants. Nous suggérons de solutions en dernier lieu.

METHODOLOGIE

Figure 1 : démarche méthodologique



Il importe de connaître que ce schéma récapitule notre méthodologie de recherche dans la réalisation de notre travail.

**PREMIERE PARTIE : ETAT DES LIEUX DE LA ZONE
D'ETUDE ET GENERALITES SUR LE MOT
ENSEIGNEMENT**

La prospérité d'un pays dépend de la qualité de son enseignement, plus particulièrement de la qualité du corps enseignant. De même que les autres agents publics, l'enseignant a ses particularités dans le domaine professionnel où il est investi.

Le métier de l'enseignant est l'un des plus délicats. C'est un métier qui s'apprend. Le véritable enseignant aura la passion d'apprendre et de parfaire son art. Être enseignant ce n'est pas exercer un métier, c'est remplir une mission.

Pour mieux étoffer notre travail, c'est dans cette première partie que nous parlons d'une part, des caractéristiques des établissements cibles et du lieu de recherche pour expliciter et bien cadrer ce sujet. Nous éclaircissons d'autre part les mots connexes du thème afin de saisir les différentes notions concernant le mot enseignement.

PREMIERE PARTIE : ETAT DES LIEUX DE LA ZONE D'ETUDE ET GENERALITES SUR LE MOT ENSEIGNEMENT

Chapitre I : LA ZONE D'ETUDE ET LES ETABLISSEMENTS CIBLES

Photo 1: la Commune Rurale Tsiarafajavona Ankaratra



Source : Cliché de l'auteur le 12 septembre 2015

Au premier plan, la CRTA : la route secondaire vers Tsiafajavona, chef-lieu de la commune.

Au second plan, quelques villages, les bâtiments scolaires, la Mairie et le Centre de Santé de Base.

Au fond, le mont Tsiafajavona.

I-Présentation générale

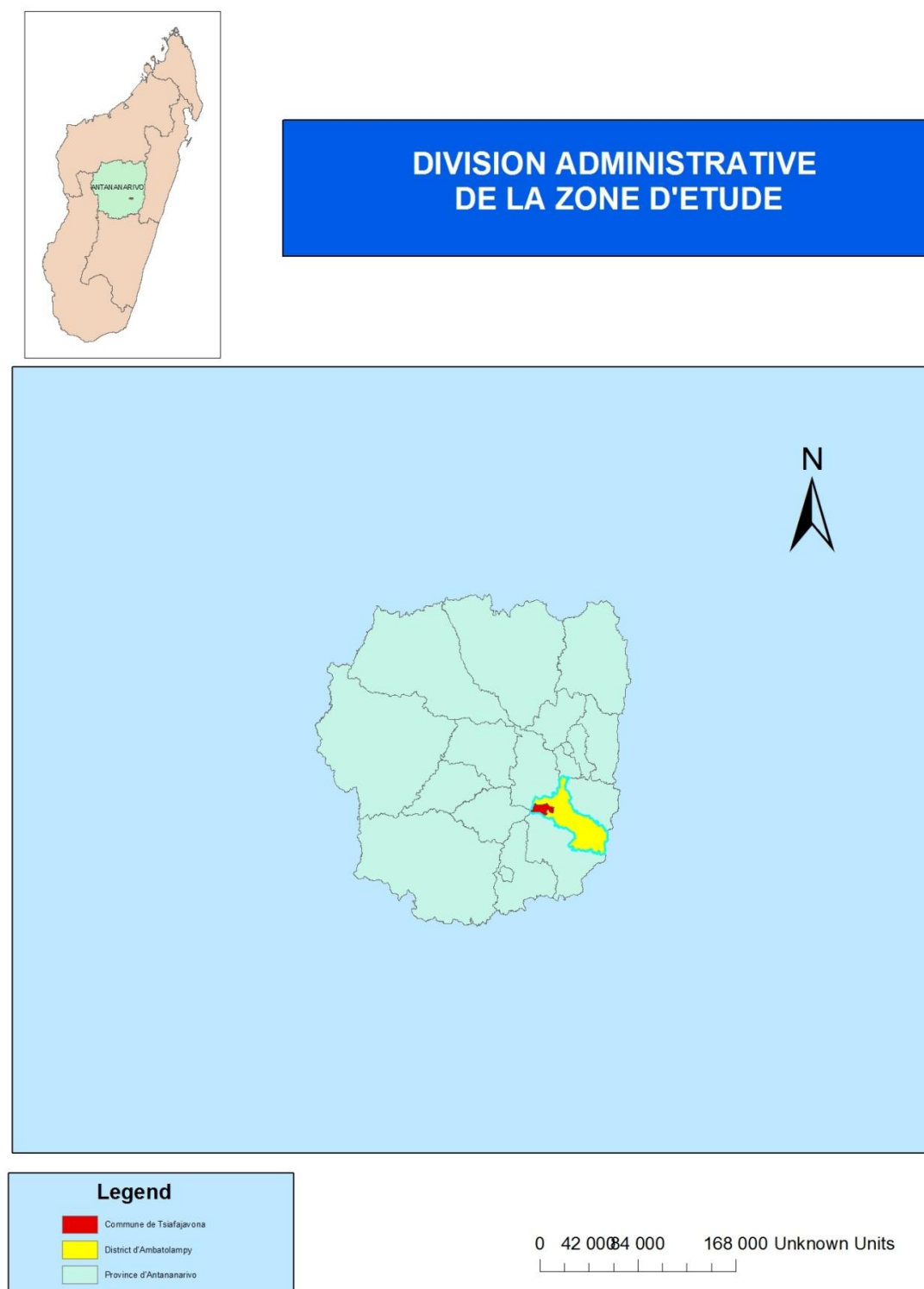
A. Localisation et délimitation administrative

1-Localisation

La Commune Rurale Tsiafajavona Ankaratra (la CRTA) est l'une des 18 communes qui constituent le district d'Ambatolampy. Située à 68 km au sud d'Antananarivo. Ambatolampy est une Commune Urbaine à mi-chemin entre Antananarivo et Antsirabe.

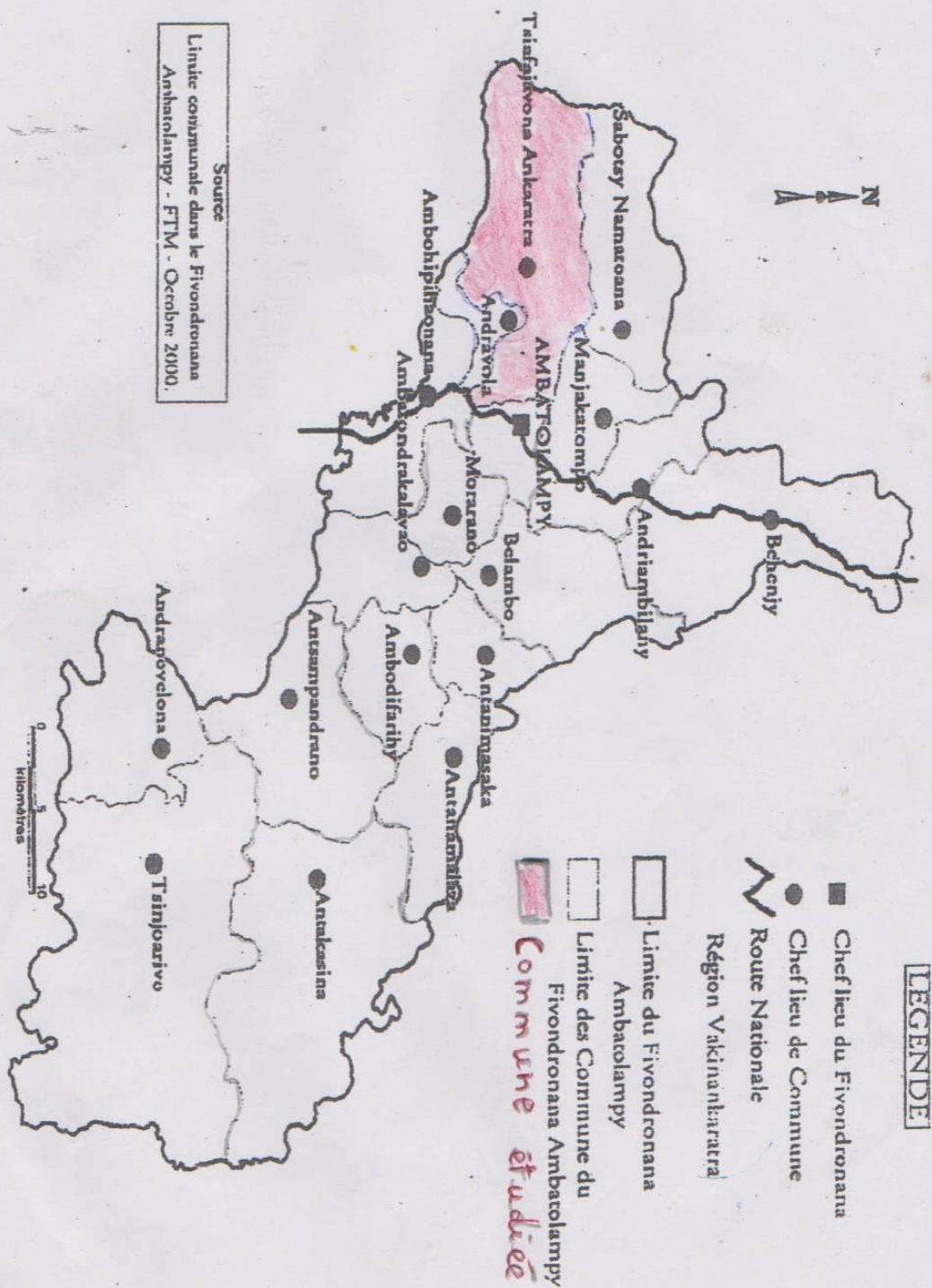
Tsiafajavona est un chef-lieu de commune et se situe à 15km à l'ouest de la ville d'Ambatolampy.

Figure 2 : Carte de localisation à l'échelle nationale et carte de localisation de la commune étudiée par rapport au district d'Ambatolampy.



Source : SIG

LOCALISATION DE COMMUNE ETUDIEE PAR RAPPORT AU DISTRICT D'AMBATOLAMPY



(4 Monographie CIRC Ambatolampy Mars 2013)

2-Délimitation administrative

La CRTA est délimitée au nord par les deux communes rurales suivantes : Manjakatempo et Sabotsy Namataona, au sud par la commune rurale d'Andravola, à l'est par la commune urbaine d'Ambatolampy, à l'ouest par le district de Faratsiho.

B. Caractéristiques du lieu de recherche

1-Informations générales

Elle comprend 10 Fokontany : Tsiafajavona (Ankeniheny), Anosiarivo, Soanierana, Tsangambato, Ankofafa, Ambatomainty, Ankaratra Nord, Andranomaria, Amparihimena et Ankadivory. Parmi ces Fokontany, Tsiafajavona et Ambolokotona ont été choisis pour notre recherche.

Tsiafajavona est une commune enclavée et pendant tout l'été la route est impraticable aux véhicules motorisés. Les activités de la population à Tsiafajavona se concentrent sur l'agriculture (la culture vivrière comme le riz y prédomine) et l'élevage (élevage extensif de bovin) cf. **Annexe1**. Cette commune rurale connaît encore des problèmes dans certains domaines entre autres , le domaine économique (les principales activités qui prédominent n'arrivent pas à satisfaire ou à ravitailler la population à cause du manque de moyens et de techniques modernes) en dépit de la fertilité du sol volcanique, social (par exemple l'insécurité massive et l'insuffisance sur le plan sanitaire) et surtout éducatif, (pénurie des enseignants qualifiés, insuffisance des infrastructures et des matériels , désintérêt des parents face à l' éducation de leurs enfants , absentéisme à la fois des enseignants et des élèves. La population de Tsiafajavona est de 23825¹ habitants en 2014.

2-Les établissements existant dans la commune cible

Tableau 1 : les établissements publics et privés de Tsiafajavona

ETABLISSEMENTS	PUBLICS	PRIVES
PRESCOLAIRE	0	1
NIVEAU I	11	11
NIVEAU II	2	1

Source : Enquête de l'auteur

Sur le plan éducatif, Tsiafajavona dispose au total de 26 écoles dont 13 écoles publiques et 13 Ecoles privées. Concernant les écoles primaires publiques de cette commune rurale, elles sont

¹Monographie, 2014 : Commune Rurale TSIAFAJAVONA.

au nombre de 11 parmi lesquelles nous avons choisi les deux EPP CIBLES. En 2014, il y existait 3402 élèves de primaire et 75 enseignants dont 43 enseignants de l'EPP.

II- PARTICULARITES DES DEUX ECOLES PRIMAIRES PUBLIQUES CHOISIES

A. L'EPP ANKENIHENY

1-Situation géographique

Située à 1580 m d'altitude, l'EPP Ankeniheny se trouve à Tsiafajavona plus précisément très proche de la Mairie et de la place du marché d'Alarobia et en face du CEG ANNEXE. ANKENIHENY est un chef- lieu de Fokontany de Tsiafajavona.

2-Historique du site

ANKENIHENY vient du mot heniheny, qui veut dire terrain marécageux. Avant la colonisation, ce Fokontany est un hameau temporaire, car la population s'installe dans la forêt. Mais au lendemain de l'arrivée des colonisateurs, cette population a été renvoyée par ces étrangers. A cet effet, elle s'est réfugiée ou émigrée à Manjakatombo qui est devenu en 1923 une station forestière (Réserve Nationale Intégrale). En 1926, il y eut un exode forcé de cette population qui subit une souffrance très intense à cette époque puisque ses ancêtres ont été déplacés également par ces hommes. Ils s'installèrent en effet avec leurs ancêtres à Ankeniheny qui est devenu un hameau permanent.

3-l'environnement scolaire de l'établissement

a) Les infrastructures

L'environnement scolaire englobe tous les domaines matériels et équipements de l'école qui garantissent le bon déroulement de l'enseignement. Sans oublier en outre la situation du personnel enseignant, et celle des élèves, etc.

A côté de l'équipement et des matériels didactiques, l'infrastructure qui est l'ensemble des bâtiments, des salles de classe, des tables bancs etc. Influence effectivement l'efficacité de l'enseignement.

• Le domaine scolaire

L'école peut exercer une influence décisive, capable de marquer les enfants pendant toute leur vie. Il est bon de les entretenir en parfait état de propreté le domaine scolaire.

Il est bon de rappeler que l'EPP et le CEG se situent dans un même lieu. Pour cela, ils se différencient par les bâtiments, mais ils utilisent ensemble la même cour. Nous avons

remarqué que l'EPP est traversée par une voie publique et se trouve encore proche des maisons alors que le bon fonctionnement de l'éducation dépend de la situation géographique de l'école. En plus, les collégiens perturbent les élèves de primaire à cause de la différence de l'emploi du temps et surtout l'existence de ces élèves du collège qui jouent dans la cour. Cela provoque des bruits qui dérangent les élèves en classe et conduisent au manque de concentration.

La situation géographique de l'établissement tient compte du bon déroulement de l'enseignement : l'école serait mieux si elle se trouve dans un endroit calme, non fréquenté par les piétons et surtout aéré.

Nous avons observé que malgré l'étendue de la cour, il n'y a aucun jardin scolaire. Puis en dépit de l'abondance d'eau, il n'y a pas de pompe d'eau ni de puits. Pourtant c'est un endroit sale et poussiéreux, par conséquent, les matériels et les fournitures scolaires des élèves se salissent facilement.

- **Les bâtiments scolaires**

Nous avons constaté que l'EPP dispose de 3 bâtiments dont deux nouveaux bâtiments et un bâtiment ancien. Ces nouveaux bâtiments ont été créés en 2007 et ils sont généralement en bon état par rapport à l'ancien bâtiment qui a été créé en 1964 au temps de la Première République. L'EPP ne possède pas de bureau.

Il faut préciser qu'aucune réhabilitation n'a été entreprise pour ce vieux bâtiment et tous ces bâtiments sont en nombre insuffisants car l'EPP a utilisé ceux du CEG.

Photo 2: les nouveaux bâtiments de l'EPP Ankeniheny



Source : Cliché de l'auteur le 12 septembre 2015

Nous avons constaté que ces bâtiments sont en bon état, malgré le manque des jardins scolaires qui sont en mauvais état

Photo 3: l'ancien bâtiment de l' EPP



Source : Cliché de l'auteur le 12 septembre 2015

Nous avons vu que ce vieux bâtiment est en état de délabrement : les portes, les fenêtres, les toits, ainsi que les murs nécessitent une bonne réparation. Puis, le jardin est en mauvais état.

- **Les salles de classe**

La taille de la salle de classe influence la bonne marche de l'apprentissage. Les nouveaux bâtiments comportent 4 grandes salles de classe bien aérées, et les rangées sont espacées. Par contre, l'ancien bâtiment possède deux salles de classe qui sont exiguës et en mauvais état. Les portes, les fenêtres, les dallages sont en état de délabrement et nécessitent une sérieuse réparation. Les élèves ne sont pas à l'aise contrairement à ceux des nouvelles salles.

- b) Les équipements et les matériels**

L'enseignement est loin d'être un exercice aisé lorsque les équipements et les matériels sont largement insuffisants. Le matériel et l'équipement éducatifs comprennent tous les éléments physiques qui sont utilisés indirectement ou directement aux fins d'enseignement ou formation pour faciliter, aider ou encourager la transmission ou l'acquisition des connaissances, de compétences, des qualifications ou du savoir-faire. Les matériels de base sont les manuels, le papier et les fournitures scolaires.

Pour les nouvelles salles, les tables sont généralement en bon état, mais elles ne sont pas adaptées à la taille des élèves : ces tables sont trop grandes et correspondent plutôt à la taille des lycéens qu'à celle des petits élèves. Quant aux anciennes salles, les tables bancs sont totalement en mauvais état, elles correspondent plus ou moins à la taille des élèves.

Les tables bancs de l'école ne sont pas suffisantes puisque le besoin en table bancs est nombreux surtout pour les anciennes salles de classe. Et il existe encore des classes surchargées malgré l'utilisation des salles du collège. De ce fait, l'enseignant n'arrive pas à bien contrôler tous ses élèves, ce qui peut déjà nuire au niveau de ses élèves. Il convient de noter qu'au cours de notre observation, nous avons vu par exemple que la classe CP1 se divise en deux parallèles : au total, le nombre d'élèves est 94 soit 47 élèves par salle. De ce fait, il existe seulement 15 tables bancs en mauvais état et en petite taille alors que les élèves sont nombreux (47). Il est souhaitable de disposer dans chaque classe d'une table à surface lamifiée par exemple, suffisamment grande pour permettre les classements, les travaux manuels collectifs, etc.

En ce qui concerne les matériels didactiques, nous avons constaté qu'ils sont très rares. Les enseignants n'utilisent en général que leurs cahiers de préparation. D'après leurs dires, les matériels didactiques qu'ils doivent utiliser sont très insuffisants et les manuels ne conviennent pas au programme actuel. Ils exigent l'organisation de formation sur l'emploi de manuels car certains d'entre eux ne savent pas employer ces supports pédagogiques. Ces manuels sont tous vétustes. Indispensables à l'enseignement, les manuels constituent l'outil pédagogique par excellence². Ils constituent la forme visible du programme et ils modèlent le processus d'enseignement et d'apprentissage. Evidemment, ils sont fortement utilisés dans le primaire quelque soit leur rareté et les différents problèmes. Dans l'éducation de base, les manuels sont particulièrement importants au milieu et au climat éducatif.

D'autres matériels comme les cartes sont très rares voire inexistants notamment la carte de Madagascar, malgré qu'elle est indispensable à l'illustration des cours d'Histoire et de Géographie. Nous n'avons vu que des cartes qui représentent globalement le monde, le globe terrestre est de même inexistant. A part cela, les règles et les instruments employés surtout pour les matières scientifiques ne sont pas suffisants également. Ces instruments sont nécessaires à la transmission des connaissances, ils doivent être préparés, classés et employés pendant toutes les leçons surtout pour ces matières.

B. L'EPP AMBOLOKOTONA HAUT

1-Cadre géographique

Un des Fokontany qui compose la CRTA, AMBOLOKOTONA est situé à l'est de cette CR et à 5 km au sud-ouest de la ville d'Ambatolampy.

2-Historique du site

AMBOLOKOTONA vient du mot Volokotona, une sorte de végétation qui recouvre l'espace. Après l'aménagement de l'espace, entre autres le déracinement de cette végétation, le nom du Fokontany Ambolokotona a pris naissance. A l'époque des colonisateurs, il y avait déjà des populations autochtones et ce Fokontany est un lieu où les soldats ont étudié la guerre.

3-L'environnement scolaire de l'établissement cible

a) Les infrastructures

- **Le domaine scolaire**

² HALLAK(J), 1990 : *Investir dans l'avenir .Définir les priorités de l'éducation dans le pays en voie de développement*. Editions le Harmattan .UNESCO, p231.

De même que l'EPP ANKENIHENY, l'EPP AMBOLOKOTONA et le CEG PUBLIC se trouvent dans un même, lieu. Cette école est aussi traversée par une voie publique et bâtie dans un endroit très fréquenté car elle est très proche du village. Nous avons vu en plus que la cour est exigüe. Pareillement à la situation des collégiens de l'établissement ci - dessus, les élèves du collège favorisent le manque de concentration des élèves en classe. Le jardin scolaire et la pompe d'eau sont inexistantes.

Photo 4 : l'EPP Ambolokotona et le CEG PUBLIC



Source : Cliché de l'auteur le 12 septembre 2015

Au premier plan, le village qui se situe près de l'EPP et du CEG, séparé par une voie publique

Au second plan, les bâtiments de l'EPP

Au fond, à droite, le bâtiment de l'EPP que le CEG utilise à cause de l'insuffisance de salles de classe au niveau du CEG. A gauche, le bâtiment du CEG.

Les bâtiments scolaires

Ils ont été créés en 1976 par le Fokonolona. L'établissement possède 3 bâtiments qui sont tous anciens, non réhabilités et en mauvais état. Il faut noter qu'il n'y a également pas de bureau. Ces bâtiments nécessitent une bonne réparation parce que les murs présentent des fissures. Les portes, la fenêtre, les toits sont tous en état de délabrement.

Photo 5 : L'un des trois bâtiments de l'EPP



Source : Cliché de l'auteur le 12 septembre 2015

Nous avons remarqué que ce bâtiment est en mauvais état : les murs, les portes et les fenêtres ont également besoin d'une bonne réparation. Ainsi, nous avons remarqué que la cour est réduite et elle n'est pas bien aménagée (le jardin est encore mal entretenue).

Photo 6 : Les deux autres bâtiments de l'EPP



Source: Cliché de l'auteur le 12 septembre 2015

Nous avons remarqué que pareillement au premier bâtiment, ceux - ci sont aussi en état de délabrement : citons par exemple que les murs nécessitent encore une bonne réparation. Nous avons aussi observé la cour mal entretenue et réduite.

- **Les salles de classe**

Ces bâtiments disposent de 7 salles de classe qui sont très insuffisantes car les classes sont surchargées. En 2007, un nouveau bâtiment a été construit aussi, l'école doit bénéficier des nouvelles salles que le CEG utilise. Ces salles anciennes sont en général réduites. Les élèves ont toujours subi les impacts négatifs et le maître n'arrive pas à contrôler ses apprenants et à bien circuler dans les salles.

b) Les équipements et les matériels

Nous avons remarqué que la majorité des tables bancs sont vétustes et en état de délabrement alors que les élèves sont nombreux. Le besoin en table bancs est élevé (178). Pour les matériels didactiques, ils sont rares comme pour le cas de l'autre EPP : les cartes, les instruments, en particulier les manuels, et le globe terrestre.

Signalons que l'école n'est pas dotée d'armoire et les différents supports pédagogiques sont placés seulement sur une table au fond des salles de classe tels que les manuels, les autres instruments pédagogiques comme le compas, les règles, etc. En conséquence, ces manuels sont tachés de poussière et déchirés en dépit de leur rareté. Pourtant, il faut que les manuels servent plusieurs années. Il faudra donc les faire couvrir à chaque rentrée. Puis, veiller à ce que les pages ne soient pas déchirées. Il incombe à l'enseignant à cet effet de prendre soin de ces livres et de s'efforcer pour les faire respecter par ses élèves. Contrairement aux tableaux noirs de l'EPP Ankeniheny, tous les tableaux de l'établissement ont des surfaces insuffisantes même s'ils ont des outils usuels dans tout enseignement collectif. Le tableau doit être visible de toute la classe en tant qu'outil collectif indispensable.

Il convient de préciser que tous les élèves n'ont pas porté de tablier depuis plusieurs années puisque leurs parents attendent toujours la dotation de kits scolaires par l'Etat pour les deux établissements cibles.

4-La formation des enseignants

Parallèlement à tout cela, voici un tableau qui relate les niveaux d'étude et formation des enseignants.

Tableau 2: Niveaux d'étude et formation des enseignants

Niveaux	Diplômes	Nombre d'enseignants	Pourcentage
Secondaire	BEPC	10	66
	Baccalauréat	3	20
	Baccalauréat technique	1	7
Supérieur	CAP /EP /EN	1	7

Source : Enquête de l'auteur

D'après ce tableau, nous avons constaté que seulement 7% des enseignants a obtenu de diplôme professionnel tandis que 93 % ont des diplômes académiques. Ces enseignants en très grande majorité n'ont pas reçu alors de formation pédagogie appropriée même s'il est important de connaître les élèves, leurs possibilités de compréhension et d'assimilation aux divers moments de leur croissance. Puis la pédagogie qui est l'ensemble de règles de principes, de procédés fondés sur l'observation enfantine et surtout sur les données d'une psychologie appliquée à l'éducation est une base fondamentale de l'enseignement et de l'apprentissage des apprenants³.

Face à cela, pour être instituteur, il faut que le maître reçoive des formations qui constituent un facteur essentiel à la réussite scolaire. La formation qui se fait principalement à l'Ecole Normale doit continuer toute la vie tant que l'enseignant applique. Evidemment, ces enseignants n'ont pas reçu une formation en psychologie et en pédagogie : en dépit de l'organisation de formation continue donnée par les responsables pédagogiques, ils ont des compétences largement insuffisantes, ce qui entraîne en bonne partie l'échec des élèves. De plus, tous les enseignants interrogés ont demandé que les formations données par les chefs ZAP et les personnels de la CISCO comme les responsables de la division pédagogique soient indemnisées. Par contre, ils n'ont pas eu une formation initiale et leur motivation à enseigner est plutôt matérielle que professionnelle.

Au niveau de l'éducation de base, les enseignants de l'école primaire doivent être compétents en matière d'enseignement : il faut qu'ils reçoivent une formation suffisante en étudiant à l'école normale pour être un véritable instituteur. La formation du personnel

³ BOUTRANT (M), 1968 : op. cit. p 11.

enseignant du primaire doit être avant tout motivante et porter sur l'étude de la nature de l'enfant et de ses processus d'acquisition des connaissances. Ainsi, sur l'étude des relations existantes entre l'éducation et la société et sur l'étude de la didactique et du matériel éducatif, les enseignants ont besoin d'une formation permanente pour mettre à jour leurs connaissances et s'acquitter correctement de leur tâche.

5-Expérience des enseignants

Tableau 3 : le statut des répondants

STATUT	Fonctionnaire	Contractuel	FRAM
Nombre d'enseignants	6	1	8
Pourcentage	40	7	53

Source : Enquête de l'auteur

Ce tableau nous montre que 53% des enseignants (plus de la moitié), sont des maîtres payés par les parents ou appelés encore enseignants non fonctionnaires (ENF). 40% sont des fonctionnaires et 7% représente le nombre du contractuel.

Il convient de préciser que parmi les enseignants enquêtés, 7% est un enseignant fonctionnaire qui a eu seulement une formation initiale et obtenu un diplôme comme le CAP /EP /EN soit un enseignant. 27% sont des enseignants FRAM qui ont obtenu le BACC soit 4 enseignants et 66% sont encore des maîtres des parents qui ont eu le BEPC soit 10 enseignants. Concernant l'ancienneté des enseignants dans le domaine du travail, **cf. Annexe 2.**

Tableau 4 : Tableau récapitulatif de l'expérience des enseignants

Ancienneté	Nombre d'enseignants	Pourcentage
Moins de 10 ans	3	20
10 ans et plus	7	47
30 ans et plus	5	33

Source : Enquête de l'auteur

D'après ce tableau, 33% des enseignants sont anciens (expérimentés) dans l'enseignement car leur ancienneté atteint plus de 30 ans. 47% sont considérés comme plus ou moins anciens dans leur domaine de travail. Et 20% sont les plus récents.

L'école primaire est une phase des premières acquisitions de connaissances pour les élèves, et constitue le domaine dans lequel les enseignants doivent exceller⁴. Elle a donc besoin de maîtres enthousiastes, motivés et compétents. Il appartient aux enseignants alors de cultiver la curiosité naturelle des élèves face au monde qui les entoure. Dans une classe enseignée par un maître dynamique se créera une ambiance où les punitions sont rares. Un maître actif, ne laisse pas à sa classe l'occasion de se dissiper car il sait toujours l'occuper.

⁴ CAPELLE(J), 1966 : *L'école de demain reste à faire*.PUF. Paris, p 55.

CHAPITRE II : DIFFERENTS CONCEPTS ET NOTIONS CONCERNANT LE TERME ENSEIGNEMENT

I -La vocation à être enseignant

A. Définitions et fondements de la vocation

1-Définitions

L'orientation pédagogique implique autre chose que le programme scolaire et autre chose qu'un ensemble de procédés d'éducation, elle inclut la vocation enseignante. Avoir cette vocation enseignante, c'est se sentir élu à cette mission qu'est la formation des élèves et être apte à la remplir. La vocation de l'éducateur n'est pas seulement le goût d'enseigner, mais aussi le goût d'apprendre soi-même.

Être éducateur n'est pas un métier, c'est une vocation. La vocation est une attirance, un appel pour une tâche bien déterminée. Elle convient aussi pour l'enseignant.⁵

2-Fondements de la vocation

Elle doit se fonder sur un attrait et un idéal⁶. Un attrait veut dire l'amour de l'enfant car sans amour, l'éducation est impossible : l'apprentissage des élèves, notamment la transmission des savoirs, est difficile. Il est utopique d'assurer le succès scolaire

a) L'amour de l'enfant

L'amour de l'enfant ici c'est l'amour de tous les enfants en même temps que de chacun d'entre eux en particulier. C'est également une des conditions importantes de l'efficacité éducative : l'un des critères les plus essentiels ou du moins, l'un des plus symptomatiques puisque il est un besoin profond de se donner aux plus faibles, aux plus ouverts à toutes les influences et aux plus confiants dans la force et la bonté de l'adulte.⁷ De ce fait, l'éducateur doit mettre tout son cœur et toute son âme dans la réalisation des nobles fonctions qui le cernent.

Un idéal consiste à son tour à se dévouer pour les enfants et comporte encore un désintéressement. Pour cela, par rapport aux autres professeurs du collège et du lycée, les professeurs des écoles primaires sont polyvalents. Et en plus, les parents leur confient

⁵ MACAIRE (F) et RAYMOND (P), 1973 : *Notre beau métier*. Manuel de pédagogie. Editions LES CLASSIQUES AFRICAINS, p 58.

⁶ MACAIRE (F) et RAYMOND (P), 1973 : op. cit. p 58.

⁷ GRIEGER (P), 1964 : *Traité de pédagogie*. Tome I : Pédagogie générale. Collection Orientations pédagogiques. LIGEL. Paris, p 311.

l'éducation de leurs enfants. Ces enfants sont le reflet de la famille à laquelle ils appartiennent. Nombreuses sont leurs tâches à l'égard de ces derniers.

b) Le sens de la mission

Pour cette mission, l'éducateur doit être conscient vis-à-vis de la responsabilité qu'il doit assumer à l'égard de l'élève et de la société⁸. Puis, se sentir responsable devant l'autorité. Aimer les enfants ne veut pas dire être faible devant eux et l'enseignant est dans sa classe pour diriger les élèves turbulents, mais non supporter leurs caprices. Il doit être calme puisqu'un maître coléreux est une source de désordre.

c) Le sens des valeurs

Il est bon de rappeler que l'amour de l'enfant est le point de départ de la vocation enseignante. Par contre, le sens des valeurs est le point d'aboutissement de cette vocation.

Pour cela, l'éducateur doit aider l'enfant à conquérir ces valeurs que sa nature lui permet d'atteindre. En d'autres termes, il doit l'aider à valoriser tout l'ensemble de sa vie humaine sensible et spirituelle, intellectuelle et morale, individuelle, domestique et sociale⁹.

Cela signifie que l'éducateur doit connaître ses élèves pour qu'il puisse adapter son enseignement et lui faire rendre aussi le maximum de résultats.

B. Des qualités exigées pour être enseignant

Etre enseignant, celui qui a pour profession d'éduquer autrui, de l'aider à utiliser au mieux ses capacités et à participer de façon active et responsable à la vie sociale et au développement culturel. Pour transmettre la culture, pour faire de l'élève un homme cultivé, le maître doit lui aussi, être cultivé.¹⁰

Un véritable instituteur doit avoir des qualités exigées pour la bonne marche de l'enseignement primaire. Nombreuses sont ces qualités nécessaires pour être éducateur, à savoir : il faut aimer les enfants en premier lieu. C'est une condition importante et son absence conduit à l'insuccès pédagogique. Pour manifester ou exprimer l'amour de l'enfant il ne faudra pas s'irriter de ses fautes, ni s'énervier également quand une réponse tardera à venir, mais au contraire s'attacher par des explication patientes, variées, à enrichir sa vie morale, physique et intellectuelle. Le maître qui crie, qui gémit, qui s'emporte, perd la face aux yeux

⁸GRIEGER (P), 1964 : op. cit. p 312.

⁹, GRIEGER (P), 1964 : op .cit p 312.

¹⁰BLAT (J) ,1981 : *La formation du personnel enseignant du premier et second degré*. Les presses de l'UNESCO. Paris, p27.

de ses apprenants qui le considèrent non comme un être supérieur digne de respect, mais comme un anormal dont on peut se moquer¹¹. L'enseignant doit en effet considérer l'élève comme son propre enfant afin de faciliter davantage son travail précieux sachant que l'enfant est sensible. Il faut qu'il soit calme pour attirer, intéresser ses élèves dans l'apprentissage.

En second lieu, il faut que le maître soit un éveilleur d'âme : la voix est une des qualités physiques favorisant l'enseignement¹². Puis elle occupe le premier rang : Il est nécessaire que l'enseignant parle à voix calme afin que les élèves s'intéressent dans leur travail. Le maître devra éveiller donc les âmes des enfants, leur communiquer tout ce qu'il sait être utile et beau.

D'ailleurs, ce maître doit être le premier convaincu de la nécessité du développement dans telle ou telle zone où il enseigne et y participer d'une façon active. C'est ainsi que le dévouement, le dynamisme et surtout l'enthousiasme constituent des qualités majeures attendues de l'éducateur.

A l'école, il donne les connaissances de base, mais il forme aussi les élèves afin qu'ils soient aptes à juger, à raisonner, à comparer, animés d'un désir de progrès, décidés à améliorer leurs conditions d'existence.¹³

En dernier lieu, à côté de la compétence et l'aptitude de l'enseignant, il doit être motivé et principalement aimer à apprendre lui-même dans l'enseignement /apprentissage de ses élèves pour bien s'entraîner intellectuellement. Et pour que sa capacité soit solide et capable de résoudre et de résister aux difficultés auxquelles il est confronté durant l'exercice de son travail.

A côté de ces qualités que doivent avoir les enseignants du primaire, il existe des principes qu'ils doivent savoir pour faciliter l'accomplissement de leurs tâches.

II-Les principes régissant la vie intellectuelle et physique des élèves

A. L'intelligence - attention - la mémoire - les caractères

¹¹ BOUTRANT (M), 1968 : *Guide pédagogique de l'instituteur malgache*. Fernand Nathan .Paris. p 32.

¹² BOUTRANT (M), 1968 : op .cit. p 31.

¹³ BOUTRANT (M), 1968 : op. cit. p 32.

1-L'intelligence

Il est essentiel de dire qu'il incombe à l'enseignant de connaître les grands principes qui régissent la vie physique et intellectuelle enfantine : le recours à la connaissance de la pédagogie et de la psychologie enfantine est exigé pour mener à bien l'éducation. Ces grands principes sont constitués par l'intelligence, l'attention, la mémoire, l'imagination, le jugement, le raisonnement et le caractère.

Le maître a de ce fait intérêt à reconnaître les types d'intelligences chez ses élèves qui lui sont confiés : les observateurs, les réfléchis et les imaginatifs.¹⁴ Développer leur esprit est ainsi un des objectifs indispensables à atteindre à l'école primaire. En tant qu'un organe de développement et d'adaptation, il importe de connaître que l'enseignant a pour mission de nourrir et de transformer l'intelligence de l'élève en outil intellectuel. A titre de précision, l'instinct de curiosité dont dispose l'élève ou l'enfant est au début la marque de son intelligence.

2-L'attention

L'attention est une des facultés que l'élève acquiert dans l'enseignement. Cette faculté prendra le nom d'observation lorsqu'elle porte sur tout ce qui est matériel ; et celui de réflexion quand elle s'applique aux idées. Il importe au maître alors d'éveiller l'attention de ses apprenants. Ainsi, l'enseignant qui agit bien dans sa classe, fait agir effectivement ses élèves. La motivation des enseignants joue ici un rôle capital pour favoriser l'attention des élèves. Pour ce faire, il leur convient d'adopter les deux méthodes suivantes qui sont parmi celles essentielles à l'école primaire pour que ses apprenants s'investissent dans son enseignement. La méthode inductive ou méthode de recherche qui fait appel aux sens de l'enfant, cette méthode repose sur la pratique pour en déduire par la suite les règles à suivre. Elle veut qu'on parte des exemples pour arriver à la règle. En d'autres termes, la première méthode exige qu'à titre d'exemple, on amène l'enfant à réaliser des expériences nombreuses, et à juger avec exactitude les résultats obtenus avant de raisonner.

Puis, la méthode déductive est l'inverse : elle convient à la démonstration et à l'exposition. Concernant cette méthode déductive, on devra insister sur la nécessité de savoir absolument la règle dont il faut partir, de manière à éviter toute erreur au cours du raisonnement.

La méthode inductive permet de passer du particulier au général et celle déductive conduira du général au particulier.

¹⁴BOUTRANT (M), 1968 : op. cit. P 15.

L'un des buts de l'enseignement est de procurer à l'élève les éléments nécessaires à la vie en société.

Il importe de connaître en outre que l'éducateur possède des aides précieuses c'est - à - dire la curiosité, le désir de l'action, l'amour du plaisir qui constituent les sentiments des élèves. Un vrai enseignant motivé peut exploiter ces aides qui rendent facile l'accomplissement de sa fonction.

3-La mémoire

Puis la mémoire est la faculté dont dispose l'élève pareillement à l'adulte de pouvoir s'approprier ce qu'il apprend et de conserver les connaissances acquises. Pour assurer en conséquence que toute la classe peut mener à bien le travail d'acquisition exigé, l'enseignant devra faire appel à diverses branches telles que la mémoire auditive, visuelle, graphique, etc. Et il saura que l'intérêt est le grand facteur de l'acquisition de la mémoire, il faut qu'il fasse renaître davantage cet intérêt sous des formes différentes. Il n'oubliera pas aussi que la mémoire enfantine est surtout sensorielle, ce qui veut dire enregistrement par le sens.

4- Les caractères

Il faut savoir que la diversité des caractères des élèves est une difficulté que le maître connaît souvent dans son travail : tels élèves sont courageux, leurs voisins sont paresseux ; certains sont bavards, les autres sont calmes. C'est pourquoi, il est utile pour ce maître de connaître ses élèves pour développer le bon côté de l'individu, et pour améliorer le mauvais côté. Ces dispositions naturelles ou acquises qui forment individuellement le caractère de chaque élève sont tous des éléments de la personnalité, c'est ce qui contribue à la difficulté sa tâche.

B. Les motifs du choix de l'enseignement selon les enseignants enquêtés

Il est bon de rappeler que la vocation convient aussi pour le métier d'enseignant. Mais, selon les réponses des enseignants interrogés, leurs motifs du choix de la profession d'enseignant sont fondés sur deux raisons bien distinctes.

Tableau 5 : Motifs du choix du métier d'enseignant

Motifs du choix du métier d'enseignant	Par vocation	Par nécessité Total
Nombre d'enseignants	04	11
Pourcentage	27	73

Source : Enquête de l'auteur

D'après ce tableau, le nombre d'enseignants choisissant la profession d'enseignant par vocation est faible. Mais très élevé est le nombre d'enseignants qui ont choisi ce métier par nécessité en précisant que ces enseignants ont exercé déjà d'autres métiers avant leur entrée dans l'enseignement. Les enseignants se heurtent souvent à des difficultés sociales : les raisons économiques telles que les avantages matériels, (argent, logement, etc.) remplacent souvent la vocation enseignante. Selon leurs dires, leur premier souci ou apanage c'est l'argent plus précisément la difficulté grandissante de la vie quotidienne les oblige à s'investir dans la profession d'enseignant. Nous avons constaté au cours de notre enquête que 73% des réponses se concentrent sur le problème monétaire. Soulignons que la profession d'enseignant a ses propres spécificités, c'est pourquoi certains disent que le salaire que reçoivent les enseignants est modique. Puis il ne leur permet jamais de devenir riches dans la vie. Ce salaire est destiné à leur permettre de vivre honnêtement dans la société, mais l'amour de l'argent n'est jamais la priorité. C'est ainsi qu'un pédagogue avance l'idée suivante : « Votre premier souci est-il l'argent ? Cherchez une autre profession ! Mais avez-vous l'amour de l'enfant et des études, votre opinion est - elle que le but essentiel de la vie n'est pas la richesse et ses vanités et que le bonheur est avant tout à des occupations qu'on aime, à une œuvre qui vous prend tout entier et dont on sent la grandeur, n'hésitez pas, faites- vous instituteur ! ». ¹⁵

Il importe de connaître qu'un bon maître est celui qui aime à apprendre et se plaire à enseigner. Un véritable enseignant se montre en effet curieux de tout. Ceci nous amène à dire que la motivation des enseignants joue également un rôle capital dans l'enseignement /apprentissage des élèves.

¹⁵ MACAIRE (F) et RAYMOND (P), 1973 : op. cit. p 58.

CHAPITRE III : LA MOTIVATION ET L'ENSEIGNANT

Le métier d'instituteur n'est pas seulement une vocation. C'est encore, c'est surtout, un service social dominé par le souci constant de promouvoir une culture humaine¹⁶. C'est aussi un beau métier d'éveilleur d'intelligence et serviteur d'idéal.

I -Définitions et caractéristiques de la motivation de l'enseignant

A. Définitions

Il est à noter de connaître avant tout que la motivation vient du verbe motiver qui signifie créer des conditions de travail permettant à l'élève de passer de son impuissance apprise à un engagement de qualité dans les activités qui lui sont données. L'élève n'arrive pas « neutre » devant l'apprentissage.

La motivation est ce qui met un être vivant en mouvement ou en d'autres termes ce qui le fait agir.¹⁷

C'est un moteur psychologique qui fait agir en tendant vers un but.¹⁸ La motivation apparaît comme un processus dynamique et non comme un état figé et permanent, ou encore une caractéristique individuelle.

Au cours de l'apprentissage, l'enseignant est en mesure d'agir, mais il doit savoir comment le faire ? Il doit donner le sens à tout apprentissage car « motiver un élève, c'est donc donner du sens à ses apprentissages en les finalisant autrement que par une motivation extrinsèque »¹⁹

La motivation est aussi une affectivité : elle est l'énergétique (moteurs) des conduites. En d'autres termes, elle est encore la variable la plus importante du rendement de la conduite : elle accroît la performance et réciproquement le plaisir de la réussite maintient et même accroît la motivation.²⁰

C'est ainsi que la motivation correspond à ce qu'on veut faire par opposition à la compétence qui correspond à ce que l'on sait faire. Être motivé, c'est avoir l'envie de faire quelque chose.

Il est essentiel de dire qu'enseigner est un art dans lequel intervient la personnalité du maître, son tempérament et son caractère.²¹

¹⁶ *Le livre des instituteurs*, 1974 : Editions SUDEL p 14.

¹⁷ KATORAZ (S), 1984 : *Les règles d'or de l'instituteur* .p 43.

¹⁸ Encarta 2009, thème : motivation.

¹⁹ Pédagogie, 1977: *Dictionnaire des concepts clés*. p 239, pdf, consulté le 3 août 2015.

²⁰ RAYMOND(L), 1995 : *Etude sur la motivation des enseignants*, UNESCO, p 39 ;

²¹ *Le livre des instituteurs*, 1974 : op .cit p 21.

B. Place de la motivation enseignante dans l'enseignement

Au sein du monde éducatif, la motivation de l'enseignant est considérée comme une des conditions non négligeables qui déterminent la réussite ou l'insuccès des apprenants. Il faut donc une motivation suffisante de la part de l'enseignant pour que la profession d'enseignant réussisse. Par conséquent, plus l'enseignant est motivé, plus il est disposé à prendre en charge son travail. Soulignons que la motivation facilite l'accomplissement de ce travail et lui donne sa qualité.

Il importe de connaître qu'un comportement est motivé lorsqu'il est à la fois orienté, finalisé par une représentation d'une tâche à accomplir, d'un objectif à atteindre, et dynamisé par le désir, prêtant sa force à la volonté d'accomplir cette tâche, d'atteindre cet objectif. Une vraie motivation implique alors la manifestation d'une adhésion profonde et réellement personnelle à ce qui est son objet.²²

1-Types de motivation auxquels s'investissent les enseignants

Il faut distinguer les deux motivations suivantes : la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque.

a) La motivation intrinsèque

Elle est intrinsèque lorsque l'enseignant a choisi la profession d'enseignant et il la pratique pour le plaisir d'enseigner. Et il adhère fortement et affectivement dans l'accomplissement de son travail. A titre de précision, il aime l'enseignement. Elle est le moteur de la volonté d'autonomie dont les enseignants font preuve. Là où la motivation intrinsèque existe, l'acquisition intellectuelle est plus solide, la fatigue est moins grande et arrive moins vite. Son effet s'exerce, beaucoup plus qu'avec la motivation extrinsèque, sur le potentiel et les aptitudes.

b) La motivation extrinsèque

La motivation extrinsèque est ce qui incite l'enseignant à exercer le métier d'enseignant.

Elle est considérée comme un besoin ressenti par les enseignants pour eux - même. Et les privilèges sont par exemple des raisons extrinsèques qui poussent l'enseignant à accomplir son métier. Le plus souvent, cette raison extrinsèque est fondée sur ces privilèges et les différentes possibilités matérielles.

²²RAYMOND (L), 1995:op.cit. p9.

c) Les deux types de motivation et l'enseignant

Tableau 6 : Deux types de motivation d'après Huberman (M).²³

Motivations actives	Motivations matérielles
<ul style="list-style-type: none"> -Amour de l'enseignement -Désir et plaisir de faire partager et expliquer ses connaissances. -Influence des parents ou d'un enseignant qui enseigne. -Succès scolaire entant qu'élève, désir de rester dans cet univers. -Amour du contact avec les élèves, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> -Moyen de gagner sa vie, de devenir indépendant. -Avantages matériels, conditions de travail favorables : salaire intéressant, horaire souple et pas trop chargé, liberté, sécurité de l'emploi. Profession féminine : possibilité de mener une vie de famille parallèle. Accès à un statut social supérieur.

Les enseignants qui ont des motivations actives procèdent avant tout à apprendre, à se connaître et avoir le désir d'innover et d'améliorer davantage leurs méthodes pédagogiques. Il leur faut imaginer le mieux possible ce processus en se plaçant du point de vue des élèves, connaître les dynamismes psychologiques des motivations, et être au fait ou adopter des méthodes au moyen desquelles l'information est transmise.

Les enseignants qui disposent des motivations matérielles placent à la suite de ses avantages personnels les objectifs pédagogiques qui sont dans l'atteinte de la réussite des apprenants.

C'est pourquoi, ils sont qualifiés comme des enseignants peu motivés ou non motivés dans le métier où ils s'investissent. Un enseignant peu motivé n'arrive pas à motiver ses élèves. Un enseignant qui ne parvient pas à motiver ses élèves risque fort de se démotiver progressivement²⁴. Sur ce, qu'il soit lui-même motivé lui donne un avantage initial important.

Ensuite, les instituteurs sont exigés de talent pour les relations humaines puisque celui - ci favorise la transmission de la connaissance et développe également l'enthousiasme.

De plus, ils doivent être formés à la programmation des cours, à l'analyse de leur contenu et à la préparation des matériels didactiques. Pour assurer l'enseignement des élèves, les moyens

²³ HUBERMAN(M), 1989 : *La vie des enseignants*. DELACHAUX ET NIESTLE. Paris, pp 151-158.

²⁴RAYMOND (L), 1995: op.cit.p 13.

mis en œuvre d'une profession d'enseignant se résument comme suit : la parole , la leçon du maître complétée de façon modérée par le contenu des manuels scolaires et le matériel éducatif dont les images, cartes, objets divers à titre de précision.²⁵ Ces moyens d'enseignement qui sont à la fois mis à la disposition des enseignants et des apprenants conditionnent en grande partie leurs possibilités de travail plus précisément la qualité de celui-ci.

Enfin, ils doivent être capables de suivre le processus d'acquisition des connaissances des élèves et d'en évaluer les résultats, et être sensibilisés aux relations existantes entre la fonction éducative et le milieu dans lequel elle s'exerce.

2. Dynamique motivationnelle de l'enseignant et de l'apprenant

a) Dynamique motivationnelle de l'enseignant

Enseignement → **Sources de la motivation de l'enseignant** : perception de la valeur, de sa compétence et de la contrôlabilité. → **Choix** : engagement cognitif. → **Réussite**.

Figure 3 : Schéma exposant la dynamique motivationnelle de l'enseignant

Au niveau de l'enseignement /apprentissage des élèves, la perception de la valeur de son travail, de sa compétence acquise et de la contrôlabilité (le contrôle sur le processus d'apprentissage des apprenants) sont les principales sources de la motivation de l'enseignant qui incite l'enseignant à s'engager et à persévérer afin d'aboutir au succès scolaire.

La dynamique motivationnelle apparaît comme des procédés réagissant sur les sortes de motivation dont l'enseignant dispose vis-à-vis de l'accomplissement de son métier. Sa qualité résulte de ce fait d'un enseignant à un autre c'est - à - dire elle serait à la fois positive ou négative. Sur ce, si l'enseignant a la perception qu'il est capable d'enseigner comme il le désire, et se sent responsable, qu'il a un certain contrôle sur ce qu'il enseigne, sa dynamique motivationnelle serait positive. Sa motivation à enseigner est plus parfaitement orientée vers les motivations actives. Il convient de noter que les enseignants des primaires doivent acquérir les informations et les compétences qui sont des fondements de l'enseignement pour être capables d'enseigner.

A côté de la conscience et du sentiment qui sont décisifs pour la motivation des enseignants, la profession d'enseignant exige des compétences intellectuelles. Ces compétences sont aussi

²⁵ BOUTRANT (M), 1968 : op.cit.p 31.

liées à leur satisfaction professionnelle. La compétence est l'acquisition de la somme la plus complète possible de connaissances théoriques et pratiques que l'enseignement exige.²⁶ Pour l'enseignant, la classe doit être un milieu stimulant pour que sa motivation à enseigner existe. Il doit accorder des valeurs à des matières à enseigner et aux méthodes pédagogiques, et être compétent afin qu'il aide beaucoup ses élèves à réussir. Il faut que l'enseignant entretienne également du contrôle sur son processus d'apprentissage.

Le niveau de compétence des enseignants, sa motivation à enseigner et ses conceptions de l'apprentissage peuvent inciter ou nuire à la motivation de ses élèves. Par conséquent, l'enseignant doit valoriser ce qu'il enseigne, avoir la perception qu'il est capable d'enseigner comme il le désire et avoir le sentiment qu'il a un certain contrôle sur ce qu'il enseigne afin qu'il soit bien motivé.

b) Dynamique motivationnelle de l'élève

Il est essentiel de dire que l'enseignant influence la motivation des élèves par son honnêteté, son respect de différences individuelles comme le sexe ainsi que le type de relations interpersonnelles qu'il entretient avec eux. Il lui convient en outre de respecter les différences culturelles à titre d'exemple la religion.

Ainsi, il influence la motivation de ses élèves à s'investir et à persévérer dans leur travail.

Lorsqu'un élève est donc motivé, il s'investit dans les tâches que l'enseignant lui donne. Cela contribue à lui faire maîtriser et à réussir les apprentissages : l'élève considère les matières et les activités que l'enseignant lui enseigne comme utiles ou bien intéressantes. Il se sent capable de faire ce que le maître lui demande.

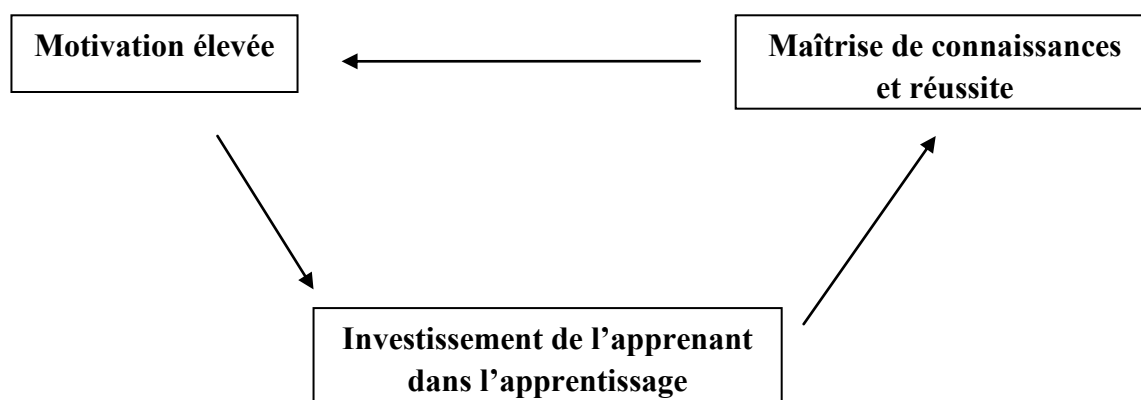


Figure 4 : Schéma expliquant la dynamique motivationnelle de l'apprenant

²⁶ VAN VELZEN (M B) et al, 1988 : *Parvenir à une amélioration effective du fonctionnement de l'école*. Edition ECONOMICA, p 140.

La vraie motivation de l'enseignant dans l'exercice de son travail est source de l'investissement ou de l'intéressement de l'élève à l'apprentissage, évidemment, ce qui conduit à sa maîtrise des savoirs et à sa réussite. Il s'agit ici du cercle vertueux, l'apprenant a surtout l'impression qu'il se sent responsable aussi dans le déroulement de ses apprentissages. Il croit qu'il est en grande partie responsable de ses succès comme de ses échecs. L'élève motivé s'engage cognitivement dans l'enseignement et persévère.

Pour que l'élève donne du sens à ses apprentissages et s'investisse dans ceux-ci, il faut que la motivation intrinsèque de la part délibérée de l'enseignant soit plus importante que la motivation extrinsèque.

De même que la motivation enseignante, deux types de motivation influencent aussi celle de l'élève :

-La motivation intrinsèque qui prend sa source dans les désirs de l'apprenant (de réussite, de la valorisation sociale, etc.).

-La motivation extrinsèque qui dépend de facteurs externes à l'apprenant, telles que des récompenses ou des punitions.

Il faut que l'enseignement soit motivé aux yeux des élèves pour assurer son efficacité parce que la motivation est ainsi une propulsive de l'action et de l'effort. En d'autres termes toute tâche dont la motivation est claire à l'esprit de l'apprenant, fait naître en lui le désir ou le besoin d'accomplir tout travail qui le séduit et qu'il veut mener à bonne fin. Puis elle suscite un effort, une capacité d'attention, une persévérance qu'il fournit avec facilité et contentement.

3. Les facteurs déterminant la motivation de l'enseignant

a) Les facteurs relatifs à la vie de l'enseignant²⁷

Il convient de souligner que nombreux sont les facteurs influant sur la motivation de l'enseignant à savoir les facteurs relatifs à la vie de l'enseignant par exemple la situation familiale, relations avec ses amis, etc. Sa situation matrimoniale, son niveau de vie par exemple à la fois des entraves ou parfois problèmes et des soutiens auxquels dépend sa motivation.

²⁷ ROLLAND (V), 2004 : *La motivation, condition au plaisir d'apprendre et d'enseigner en contexte scolaire*. Bruxelles. Page 14.

b) Les facteurs relatifs aux comportements des élèves

Les facteurs relatifs à la classe tels que le climat de la classe : si le maître aime ses élèves, il sera aimé d'eux. Il créera ainsi un climat de la classe : matière, contraintes organisationnelles, comportements existant à la fois au niveau des enseignants et de ses élèves. De la part de l'enseignant, la maîtrise de la pédagogie est importante et détermine ou suscite en bonne partie sa motivation à enseigner.

c) Les facteurs relatifs aux disciplines de l'école

Les facteurs relatifs aux disciplines de l'école : les règlements, horaires, contraintes, etc. La motivation enseignante dépend de la vie à l'intérieur de l'établissement, mais également de sa situation : le déroulement de l'enseignement notamment, l'insuffisance ou l'abondance des matériels et équipements éducatifs, les relations avec les responsables pédagogiques avant tout, les collègues, les parents, etc.

d) Les facteurs relatifs à la société

Les facteurs relatifs à la société : les valeurs, les reconnaissances sociales, etc. peuvent encourager ou nuire à sa motivation : sa place ou son identité dans la société où il se trouve influence cette raison.

e) Les facteurs économiques

Outre ces différents facteurs, les salaires ou l'occupation seulement pour ne pas être oisif constituent des motifs spécifiques qui déterminent également la motivation des enseignants. Autrement dit, la non possession de travail ou le montant des salaires peut motiver les enseignants à s'investir dans l'enseignement.

4-Les facteurs déterminant la motivation de l'élève

Il existe des principes agissant sur la dynamique motivationnelle de l'apprenant à savoir, les activités pédagogiques que l'enseignant lui donne en classe, les modes d'évaluation utilisés par le maître, l'enseignant lui-même : sa motivation, les systèmes de récompenses et de sanctions qu'il utilise pour attiser les motivations de ses apprenants, et le climat de travail et collaboration qui règne entre eux. Les activités occupent une place importante dans l'enseignement en ce sens qu'elles constituent en grande partie les fondements de cet enseignement. C'est ainsi que nous avons insisté sur ce trait primordial.

a) Les activités pédagogiques

Tout d'abord, l'enseignement intéressera l'élève dans la mesure où les activités qu'on lui donne correspondent à ses besoins. Ces activités d'enseignement dans lesquels le maître est l'acteur principal et dans les activités d'apprentissage (les exercices individuels, lecture par

exemple), les apprenants jouent les rôles principaux font tous appel aux traits suivants : à l'intérêt de l'élève, à son effort spontané. Et en particulier elles ont pour but de préparer à la vie dans son milieu, dans son avenir ou la société de demain. Pour qu'elles entraînent alors la motivation des élèves, elles doivent être signifiantes aux yeux de ces derniers en comportant encore des signes clairs, et exiger de sa part un engagement cognitif ainsi que se dérouler sur une période suffisante.²⁸

b) Les récompenses et les sanctions

Pour ce qui est de récompenses et de sanctions, il importe de savoir que l'enseignant a pour objectif de rechercher le bien de ses élèves. S'il procède en effet à la punition, c'est pour ses apprenants. Il convient à l'enseignant de rapprocher ses élèves de son idéal, pour éveiller leur conscience, le plus indispensable est de faire comprendre et admettre à l'élève qu'il s'est engagé dans une mauvaise voie et pour faire naître par la suite le désir de s'améliorer. Le maître le punit ensuite dans l'intérêt de l'apprenant afin qu'il devienne meilleur.

La récompense est considérée comme un stimulant, grâce à elle l'élève constate que ce qu'il a fait de bien n'est pas passé inaperçu. C'est pour lui un encouragement à persévérer.²⁹ Le véritable enseignant doit savoir équilibrer récompenses et punitions, adapter les unes et les autres à la personnalité de l'élève.

c) L'évaluation

L'évaluation est obligatoire aussi dans l'enseignement. Elle s'est posée en une série de questions aux élèves en vue d'obtenir une réponse. Elle se fait pour la réussite de l'apprenant et d'une façon intelligente : que les questions soient adaptées au niveau de l'apprenant. Ces questions sont précises, nettes, variées pour obtenir une réponse qu'ils peuvent donner en réfléchissant ou en faisant appel à leur mémoire. Il appartient au maître de savoir que l'erreur est vue comme une plaie pour l'élève, à éviter absolument, car elle réduit lourdement leurs chances de passer ou de réussir. Les apprenants oublient par conséquent qu'ils sont à l'école pour apprendre et que l'on peut y trouver un réel plaisir à le faire.

II -MOTIVATIONS DES ENSEIGNANTS ENQUETES

Un bon enseignant est un enseignant qui motive ses élèves. De ce fait, la motivation de ces derniers n'appartient qu'à lui. La motivation de l'enseignant joue un rôle décisif dans l'enseignement plus précisément sur l'investissement des élèves dans l'apprentissage : sur leur maîtrise de connaissances et leur réussite.

²⁸ ROLLAND (V), 2004: op. cit. p 5.

²⁹ BOUTRANT (M), 1968 : op. cit. p 37.

Les motivations de choisir l'enseignement sont multiples pour les répondants et font intervenir aussi bien des facteurs matériels que des motifs professionnels.

Tableau 7 : Motivations matérielles et actives

Motivations	Nombre d'enseignants	% de réponses
Matérielles		
Salaire intéressant	2	23
Moyen de gagner leur vie	7	46
Accès à un statut social supérieur	1	6
Vie de famille en parallèle	1	6
Sous total	11	73
Active		
Amour du métier d'enseignant	4	27
Sous total	4	27
Total		100%

Source : enquête de l'auteur

Ce tableau nous explique clairement que les motivations matérielles dominent : elles constituent 73% des réponses soit 73% des répondants. Seulement, 26, 66 % des réponses forment la motivation active soit 27% des interrogés. Les motivations de l'enseignant questionné sont en grande partie fondées plus sur les raisons extrinsèques que celles intrinsèques. En général, nous avons remarqué que ces professeurs des écoles primaires ne sont pas motivés dans le domaine professionnel.

Selon notre enquête, nous avons constaté que l'inexistence de travail, la recherche d'argent pour vivre, la possession de métiers qui n'a pas satisfait les besoins quotidiens par exemple obligent ces enseignants à enseigner. Avec ces contraintes, ils ne se consacrent qu'à leurs avantages matériels et leur noble fonction devient une habitude. Toutefois, que ces éducateurs ruraux soient des références sur tous les plans et aient des qualités exigées dans l'exercice de leurs métiers et spécialement dans le développement des villages dont ils sont d'ailleurs des acteurs principaux.

Les qualités majeures attendues des enseignants ruraux sont le dévouement à la cause du développement des campagnes, le dynamisme, et l'enthousiasme.³⁰ Il s'intéresse à tout et à titre de précision, il donne l'exemple (tenue et hygiène du corps, de la maison, cultures des jardins scolaires, etc.). Il donne des conseils en accord avec les techniciens de service de santé et de l'agriculture.

³⁰ BOUTRANT (M), 1968 : op. cit. p 30.

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

En somme, la vocation et la motivation de l'enseignant en particulier apparaissent comme des moteurs pédagogiques et psychologiques qui déterminent en bonne partie la qualité de l'éducation. Nous pouvons dire que sur le plan professionnel, l'enseignant connaît ses distinctions contrairement aux autres agents publics. Le succès ou l'échec scolaire dépend en définitive de l'attitude qu'il dispose dans la réalisation de ses nobles fonctions et la possession ou non de la vocation. Pour cela, la vocation et ses fondements jouent un rôle décisif dans la profession d'enseignant. L'amour de l'enfant, le sens de la mission et les sens des valeurs conditionnent avant tout que l'enseignant possède ou non la vocation. Il faut que le maître soit conscient qu'il possède ou non celle - ci avant de s'investir dans l'enseignement /apprentissage des élèves, et connaisse également l'existence des qualités utiles pour être instituteur.

Concernant la motivation des enseignants au sein des deux établissements choisis, elle est plus fondée effectivement sur les motivations matérielles que sur celles de la profession. Leurs motivations ne sont pas donc basées sur l'amour de la discipline (enseignement), de l'élève et de sa réussite, elles s'orientent entièrement plutôt sur l'amour des privilèges matériels. Pour les enseignants, l'enseignement est un métier où l'on dispose d'une grande autonomie dans les choix pédagogiques pour lesquels, les prescriptions institutionnelles ne sont pas léonines et le contrôle est relativement lâche, et où l'on est libre d'organiser son temps de travail en dehors de la classe. Ce temps relève d' ailleurs du domaine privé.³¹ L'enseignant doit avoir en grande partie des motivations actives plutôt que matérielles afin qu'il soit capable d'enseigner en aboutissant ainsi à sa performance dans l'exercice de son métier. Puis, à la motivation de l'élève dans l'enseignement.

La motivation est aussi l'affaire de l'apprenant vis-à-vis de la motivation enseignante : le maître et ses élèves sont tous responsables de la qualité de cette motivation qui agit sur l'enseignement et détermine par la suite sa qualité. A ce propos, les facteurs qui agissent sur la dynamique motivationnelle de l'enseignant et de l'élève peuvent encourager ou défavoriser l'enseignement /apprentissage des élèves.

³¹Obin (JP), 2002 : Enseigner, un métier pour demain. *Rapport au ministère de l'éducation nationale*. P 14.

**DEUXIEME PARTIE : LES CAUSES ET LES
REPERCUSSIONS DE L'ABSENTEISME DES
ENSEIGNANTS.**

Cette seconde partie est centrée sur l'exploitation et l'analyse des causes puis des impacts de l'absentéisme des enseignants sur l'apprentissage et la réussite des élèves. L'absentéisme, par définition, est le manque d'assiduité au travail.³² Autrement dit, c'est le comportement de celui qui est souvent absent volontairement ou involontairement dans son domaine professionnel. Lié à la fois aux enseignants et aux élèves, il constitue un problème sérieux auquel l'enseignement est confronté, surtout en milieu rural. Nous parlerons des situations des instituteurs (personnes qui ont reçu une formation professionnelle pour instruire les enfants dans une école primaire) au sein des deux écoles choisies concernant cet absentéisme.

DEUXIEME PARTIE : LES CAUSES ET LES REPERCUSSIONS DE L'ABSENTEISME DES ENSEIGNANTS

Chapitre I : Etude sur les motifs de l'absentéisme des enseignants

Nombreuses sont les causes de l'absentéisme des enseignants. Elles dépendent des caractères personnels, relationnels, etc. Souvent des conditions à l'économie de travail et les conditions de vie.

I- Les causes de l'absentéisme des enseignants en général

A. Les facteurs socio - professionnels

1- Les contraintes professionnelles

a) L'absentéisme et la satisfaction professionnelle

L'absentéisme des enseignants est lié à sa satisfaction professionnelle à savoir :

- leurs relations avec les élèves en classe : les caractéristiques de la classe et /ou de l'école. La discipline dans la classe, les comportements et les motivations des apprenants ainsi que leurs relations avec les élèves en cas de problèmes : le niveau de connaissances jugé insuffisant, désintérêt de ces apprenants vis- à -vis de l'enseignement, l'inattention, impolitesse, etc.

- leurs collègues: leur intégration au niveau de l'équipe enseignante (le manque de solidarité et du travail en équipe au sein du corps enseignant à titre de précision).

- l'environnement de l'école : les comportements de responsables de l'établissement (le chef d'établissement et le chef ZAP par exemple) et ceux des responsables politiques (les

³² Dicos Encarta, thème : absentéisme.

personnels responsabilisant l'éducation au niveau du Ministère concerné vis-à-vis de leur propre travail. Le refus de certains Directeurs et d'inspecteurs d'aborder leurs problèmes professionnels et le manque d'encouragements (de la part de ces responsables) existent dans la profession enseignante. Selon les répondants, ces responsables doivent être guides. Il faut qu'ils ne soient pas rigides. Cela est favorisé par le désintérêt et le mépris des dirigeants politiques ayant chacun leur réforme guidée par un budget limité ou parfois utopique.³³ De ce fait, les enseignants s'indignent suite à la restriction budgétaire et à une mauvaise répartition des ressources notamment l'état du matériel didactique et la manière de paiement de subvention par exemple.

-la qualité de leur formation acquise : la formation des enseignants doit leur permettre d'être polyvalents, de pouvoir faire la relation entre les différentes branches et d'être le plus efficace possible, et particulièrement leur sentiment vis-à-vis de leur salaire et de leur travail.

b) Les facteurs liés à la politique d'enseignement

Pour les enseignants enquêtés, ils ne sont pas satisfaits dans le domaine professionnel où ils s'investissent. De ce fait, leurs insatisfactions professionnelles découlent de nombreux changements politiques et pédagogiques relatifs à l'enseignement : d'après ces répondants, à chaque fois qu'il existe des changements de dirigeants ou du gouvernement ; les approches pédagogiques (l'APC : approche par les compétences, l'APS : approche par la situation et la PPO : pédagogie par objectif) changent également. Ce changement d'approches perturbe leur conduite de classe puisque selon eux, lorsqu'ils commencent à maîtriser l'approche précédente, une nouvelle approche apparaît en remplaçant cette approche préexistante.

Ils connaissent en effet des problèmes sur la pratique de ces différentes approches car la formation sur l'utilisation de celles-ci est considérablement insuffisante et même inexistante. Cela a un impact négatif sur l'enseignement/apprentissage des élèves puisque ces enseignants n'ont reçu de formation (JP : Journée Pédagogique) que deux fois (seulement 6 jours) dans une année scolaire. Cette formation a eu lieu après les vacances de Noël et de Pâques et son insuffisance est favorisée par le manque de formation initiale.

³³ HONDEKYN (I), 1998:« Absentéisme des enseignants et démotivation professionnelle », in *revue* n°26-27. Belgique, p 1-3.

c) Les facteurs liés aux matériels éducatifs et aux infrastructures.

Parmi ces facteurs liés aux matériels didactiques, les manuels constituent les principaux problèmes. Ils sont indispensables dans l'élaboration de leur cahier de préparation tandis que ces livres sont inadéquats à la réalité vécue par les élèves de nos jours (à part leur insuffisance et leur vétusté). Cela est exacerbé par le fait que la mauvaise qualité des infrastructures constitue un obstacle à l'appui d'organismes consultatifs. Non seulement les enseignants reçoivent peu d'appui des services de soutien, mais ils disposent souvent de peu d'ouvrages et d'autres matériels didactiques. Par conséquent, les programmes sont devenus inadaptés aux élèves : la non acquisition des formations initiales au niveau des enseignants, est renforcée par la vétusté des manuels ainsi que l'insuffisance des matériels didactiques (comme la carte, etc.) influencent sur leur pratique pédagogique. Autrement dit, la transmission de cours est devenue difficile pour les enseignants sans formation initiale et en même temps les apprenants n'ont pas saisi le cours.

Pour cela, les programmes ont peu de rapport avec la vie rurale, et la participation des populations est mitigée par le faible niveau d'alphabétisation des populations. Associés aux comportements et aux pratiques traditionnelles, ils apportent peu de soutien à l'apprentissage des élèves à l'école.³⁴ Un manque de communication des enseignants avec les responsables des programmes existe aussi. Ces programmes sont imposés aux enseignants sans leur demander leur avis alors que ces derniers sont considérés comme des piliers dans l'élaboration de ces programmes. En plus, ils sont parmi les acteurs des rénovations pédagogiques élaborées par les responsables politiques et ne peuvent pas les appliquer de manière optimale qu'outillés.

2-Facteurs en rapport avec les conditions de travail

Concernant le salaire qu'ils reçoivent, il ne correspond pas à leurs tâches : ils ont beaucoup de travaux à faire, mais peu de salaire. Cette dureté de travail est renforcée par l'insuffisance des matériels didactiques ainsi que des infrastructures qui sont généralement en mauvais état. C'est pourquoi, les enseignants sont considérés comme des prisonniers du temps : la surcharge du travail est fréquente et en effet, l'administration scolaire n'en est pas toujours consciente. L'emploi du temps de ces maîtres est strict : il existe un volume horaire à respecter scrupuleusement, des évaluations périodiques à faire sous forme d'interrogations

³⁴ SEGUN (OA) et OLANIYAN (O), 2011 : *L'amélioration des conditions des enseignants et de l'enseignement en milieu rural en Afrique*. UNESCO, Addis-Abeba, p21.

orales ou écrites, des devoirs à préparer et à corriger,³⁵ Ils travaillent toujours de ce fait sous la contrainte du temps.

Le métier d'enseignant engendre ces facteurs liés au stress et à la lassitude compte tenu des conditions de travail. Selon notre enquête, les maîtres de parents ou les enseignants non fonctionnaires (ENF) en particulier disent que leurs tâches sont à la fois abondantes et lourdes. Toutefois, le salaire qu'ils reçoivent ne correspond pas à cette dureté de leur métier. Cela s'explique par le fait que le paiement irrégulier de leur subvention dit autrement « le salaire modique » et l'aide insuffisante donnée par les parents sont parmi les causes qui nuisent à leur motivation. Ces enseignants subissent donc de la fatigue physique et ils sont découragés et démotivés dans leur profession. Cette situation aboutit à la démotivation des enseignants et à l'absentéisme.

Mais ils ont intérêt à savoir que la qualité de leur enseignement dépend dans une large mesure, de comment ils utilisent leur temps.

Les questions de motivation et de condition de travail des enseignants dans de nombreuses écoles en milieu rural continuent de faire l'objet de vives critiques en raison de difficultés évidentes que celles - ci confrontent pour attirer des maîtres qualifiés. De ce fait, il est difficile de trouver parmi les enseignants de l'enseignement primaire en milieu rural des experts ou enseignants ayant une formation suffisante.³⁶ Les bas salaires, les opportunités limitées d'épanouissement professionnel et parfois l'environnement insalubre constituent des principaux facteurs qui ont rendu les écoles rurales peu attrayantes.³⁷ De plus, l'éloignement physique de ces écoles incite parfois l'absentéisme des enseignants et leurs activités lucratives.

3-La démotivation des enseignants

La démotivation des enseignants résulte d'une insatisfaction professionnelle perpétuée et non résolue qui fait partie des sources de leurs absences.

La démotivation est le manque de motivation ou la faible motivation dans l'accomplissement des tâches. Pour les enseignants enquêtés, 73% d'entre eux n'intègrent pas la motivation dans leur métier : leur pratique pédagogique.

³⁵ <https://www.service-public.fr/absenteeisme-des-enseignants>. Consulté le 17 août 2015.

³⁶ GRIFFITHS (V L), 1969 : *Les problèmes de l'enseignement en milieu rural*. UNESCO Paris p 33.

³⁷ MATHIEU(Q), 2011 : op.cit.p 48.

Les causes de démotivation des enseignants les plus prégnantes concernent leurs relations avec le Ministère, les inspecteurs et les parents d'élèves. A titre de précision, les parents démotivés ou désintéressés négligent toute responsabilité d'éducation de leurs enfants. Il s'agit ici des parents qui ont des lacunes d'éducation et de morale et les inculquent à leurs enfants. C'est ainsi que le niveau de culture intellectuelle des parents, son insuffisance voire même son inexistence crée souvent une mentalité matérialiste ou utilitaire propres à détourner leurs enfants des valeurs scolaires.³⁸ Cela veut dire que cette mentalité des parents entraîne le désintérêt de leurs enfants vis-à-vis de l'enseignement.

Tableau 8 : Tableau récapitulatif et synthèse de la démotivation des enseignants et son impact sur l'enseignement.³⁹

Facteurs	conséquences pour la vie familiale de l'enseignant	Impacts négatifs sur l'enseignement
Facteurs physiques	-Intérêts de la famille menacés : problème de scolarisation de leurs enfants par exemple. - Insécurité et risque divers liés aux voyages sur des routes non sécurisées.	-Enseignants démotivés, absentéisme, indiscipline des élèves, qualité de l'enseignement /apprentissage laissant à désirer et parfois abandon de postes (écoles et classes sans maîtres).
Facteurs Organisationnels	-Surcharge de travail : enseignant, prisonnier du temps, problèmes de salaires. -Frustration et colère vis-à-vis de l'administration scolaire et des responsables politiques.	-Enseignants démotivés -Faible rendement scolaire
Facteurs psychologiques	-Des stress et des fatigues professionnels. -Enseignants insatisfaits de leur situation professionnelle. -Enseignants déconsidérés, méprisés par les élèves et les parents.	-Démission de la fonction enseignante. -Comportements inacceptables des élèves : impolitesses et impertinences à l'égard des enseignants.

³⁸ GUILHEM (M), 1967 : *Eduquer-Enseigner*. Psychologie et éducation. LIGEL. Paris, p502.

³⁹ MATHIEU(Q), 2011 : *Stratégie pour l'amélioration des conditions de vie des enseignants*. UNESCO. Addis-Abeba, p62.

Les trois principaux facteurs de la démotivation des enseignants sont donc regroupés comme suit : facteurs physiques, facteurs organisationnels et facteurs psychologiques. Il est à noter que les domaines affectés par ces multiples facteurs sont les conditions de travail des enseignants et leurs conditions de vie. Tous ces facteurs sont des raisons fondamentales qui encouragent l'absentéisme des enseignants interrogés.

Nombreux sont donc les effets de la démotivation chez les enseignants entre autres l'absentéisme, le découragement, le manque d'espoir et de performance ainsi que la mauvaise qualité de l'enseignement. Ces effets sont néfastes à l'apprentissage des apprenants : il n'y a pas de réussite, ni de performance chez les élèves.

Ceux - ci sont des traits essentiels déterminant leurs absences dans la mesure où ils ne satisfont pas et constituent encore des difficultés sur leur profession enseignante.

B. Les facteurs liés aux conditions de vie

1- Les facteurs en rapport avec les conditions économiques

Leur salaire très insignifiant par rapport au coût de la vie est un facteur de démotivation dans la profession enseignante. En conséquence, de nombreux enseignants sont obligés de trouver un revenu supplémentaire pour accroître leurs faibles salaires. D'où l'absentéisme des enseignants est favorisé par l'implication de ces derniers dans des activités supplémentaires.⁴⁰ Ce qui a un impact négatif sérieux sur leur performance. Cette situation est renforcée par le retard dans le paiement de subvention en particulier pour les enseignants subventionnés, atteignant plus de trois mois. Cela constitue des raisons qui favorisent le manque d'enthousiasme et la diminution de la motivation ainsi que leur mécontentement, et résultant en une qualité médiocre de l'enseignement.

Il s'agit ici des principaux facteurs de la démotivation professionnelle des enseignants : le faible salaire en rapport avec le travail, le développement économique difficile, le manque d'intérêt économique, le manque de logement et de nourriture.⁴¹ D'après les répondants, le développement économique est difficile car le métier d'enseignant ne leur donne aucun intérêt économique : un enseignant de l'école primaire ne peut jamais se construire un logement avec son salaire. Et il peut difficilement avoir un repas équilibré dans

⁴⁰ UNESCO, 2010 : *Guide méthodologique d'analyse de la question enseignante*. Initiative pour le développement de l'Afrique subsaharienne p 82.

⁴¹ <https://tel.archives-ouvertes.fr>. Consulté le 10 août 2015.

sa famille. Les enseignants ne sont pas également en mesure de payer les frais de scolarité de leurs enfants.

D'après les enseignants enquêtés, les responsables politiques disposent de l'argent pour payer, mais ils le gardent infiniment par devers. Les enseignants sont obligés d'attendre longuement leur subvention. C'est pourquoi, les enseignants sont toujours à la recherche de possibilités de se faire un peu d'argent ailleurs. D'après leurs dires, s'ils peuvent trouver un autre emploi approprié, ils abandonnent l'enseignement. La réaction de ces responsables politiques face aux demandes des enseignants sont également très rigides. A cet effet, les enseignants ne sont pas particulièrement bien payés, et l'enseignement est devenu un travail que vous ne faites que si vous ne pouvez pas trouver un autre emploi⁴². C'est pour cela que les enseignants s'absentent fréquemment ou manquent beaucoup l'école.

2-Les facteurs liés aux conditions sociales

D'après les enseignants enquêtés, la profession d'enseignant ne donne pas de bonnes conditions de vie parce que les problèmes financiers auxquels ils se confrontent ne leur permettent pas d'être présentables dans la société où ils vivent. En plus, ils ne sont pas souvent valorisés non seulement par les parents d'élèves, mais aussi par l'Etat : aux relations avec les responsables pédagogiques du ministère et à l'incohérence des réformes institutionnelles.⁴³ Le manque de valorisation et de reconnaissance de leur profession de la part des élèves et de leurs parents entraîne aussi leur démotivation. Le problème auquel sont confrontés les enseignants en milieu rural est celui d'une négligence persistante. Les responsables politiques et les professionnels de l'éducation ont centré leur attention sur l'éducation en milieu urbain, laissant de nombreuses personnes supposer que tout va bien dans les écoles rurales. Compte tenu des situations de la zone rurale, ils ont délaissé l'amélioration nécessaire de ces écoles : leurs responsabilités.

La condition de vie difficile, le manque de valorisation du métier d'enseignant, le découragement de l'entourage surtout pour les ENF (enseignants non fonctionnaires) vis - a - vis de leur faible salaire qui n'est pas toujours payé à l'échéance les contraignent à s'absenter.

II- Les causes de l'absentéisme des enseignants enquêtés

D'après les enseignants interrogés, nous avons remarqué que la principale cause qui domine est l'insatisfaction de ces derniers sur le plan salarial ou devant le salaire qu'ils

⁴² SEGUN (OA) et OLANIYAN (O), 2011 : op.cit. p59.

⁴³ HONDEKYN (I), 1998 : op.cit.p5.

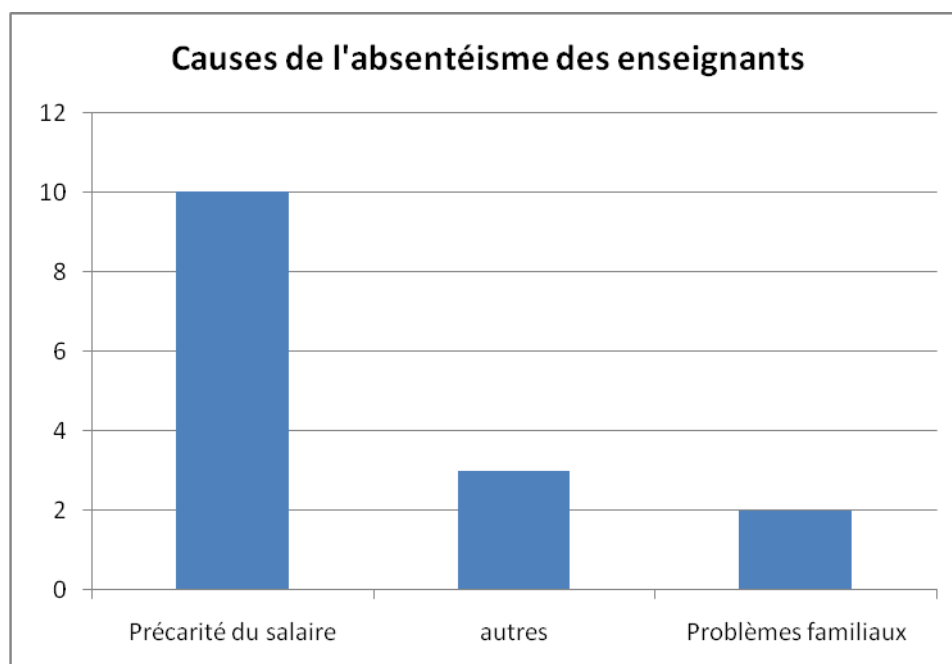
reçoivent. Il importe donc de distinguer les causes de l'absentéisme chez les répondants en les résumant sur le présent tableau.

Tableau 9 : les causes de l'absentéisme des enseignants enquêtés.

CAUSES	NOMBRE D'ENSEIGNANTS	POURCENTAGE %
Précarité du salaire	10	66
Autres : insécurité, maladies, paiement éloigné et évènement familial.	3	20
Problèmes familiaux	2	14

Source : Enquête de l'auteur

Figure 5 : interprétation graphique de ces causes



Ce tableau nous montre que la précarité du salaire prédomine parmi les causes de l'absentéisme de ces répondants et présente un taux élevé : 66%. Le salaire qu'ils reçoivent ne correspond pas au coût de la vie. Autrement dit, il est non viable et n'arrive pas tellement à satisfaire ou à ravitailler les besoins au sein de leur vie quotidienne. Par conséquent, très élevé est le taux des enseignants qui exercent des métiers lucratifs à part le métier d'enseignant : 86% (soit 13 instituteurs). Ces travaux sont multiples et basés essentiellement sur

l'agriculture, l'élevage ; le commerce et l'artisanat (couturière par exemple). Ne citons que 6 enseignants interrogés sur 15 louent des maisons soit 40% : 20 000 Ar (3enseignants) ,15 000 Ar (2 enseignants) et 10 000Ar (un enseignant). Cela renforce aussi leur nécessité en matière d'argents.

A cet effet, ils doivent effectuer d'autres métiers à cause de l'insuffisance massive du salaire afin de compléter leurs revenus. Ainsi, en particulier pour les ENF, le paiement très irrégulier de leur subvention provoque leurs absences et les oblige à travailler afin qu'ils puissent satisfaire leurs besoins. Ainsi, l'aide donnée ou apportée par les parents est largement insuffisante (dotation de riz) car plus de la moitié des parents n'ont pas octroyé et négligé leur part.

Par contre, faible est le taux des enseignants ayant des problèmes familiaux : 14% qui entraînent leurs absences. Pareil au taux des enseignants qui sont confrontés à d'autres causes comme l'insécurité, les maladies et l'évènement familial. En ce qui concerne cette insécurité, elle règne actuellement à Tsiafajavona : l'entrée massive de Dahalo en plus des actes de banditisme. Cela aggrave les problèmes auxquels se confrontent les enseignants. Chez les enseignants enquêtés, le payement éloigné et les maladies sont des facteurs qui favorisent plus l'absentéisme que le problème salarial : 7%, il s'agit ici du taux moins élevé représentant l'enseignant qui a une maladie. Ces maladies (la maladie personnelle ou celle de leur famille proche) sont parmi les raisons familiales à part les décès, les mariages ou les naissances, etc.

Pourtant, les problèmes de santé des enseignants dans les zones rurales peuvent constituer un point faible dans le contrôle et la discipline des enseignants⁴⁴. Une visite chez un médecin qui peut prendre une journée dans une zone urbaine peut entraîner une absence de trois à quatre jours pour un enseignant en milieu rural.

A part cela, la nécessité de voyager pour percevoir leur salaire constitue plus encore une cause majeure de l'absentéisme des enseignants enquêtés que leur problème sur le plan salarial. Malgré le fait que cela entraine une absence pouvant aller jusqu' à trois jours.

Il existe encore d'autres causes essentielles qui provoquent l'absentéisme des enseignants interrogés sont les suivantes :

-Le recrutement des enseignants sans formation initiale provoque en grande partie cet absentéisme. Il s'agit ici des nouveaux enseignants qui sont moins formés. Il faut souligner

⁴⁴MATHIEU(Q), 2011 : op.cit.p 50.

que ces enseignants ne trouvent pas d'autres emplois et c'est la raison pour laquelle ils s'investissent dans la profession enseignante. Il importe de savoir que le manque de stabilité et d'engagement dans le poste ainsi que de responsabilité dans leur métier, affecte la qualité de l'enseignement /apprentissage des élèves.⁴⁵ Cette situation entraîne leurs absences fréquentes.

Quant aux enseignants interrogés, ils ont fait généralement quelques années d'études secondaires, et rares sont les enseignants qui ont obtenu le diplôme de fin d'étude (baccalauréat) : un enseignant au niveau de l'EPP Ankeniheny et quatre enseignants au niveau de l'autre établissement. Le plus grand nombre d'entre eux n'ont aucune formation initiale. Puis, ils n'ont en effet que des connaissances générales et une culture peu étendue.

-Le mauvais suivi des enseignants en milieu rural existe encore. Les responsables de ce suivi comme le chef ZAP et le personnel de la CISCO ont concentré plus leur attention sur leur propre occupation que leur métier. Pour cela, le suivi des enseignants dans les zones reculées représente des difficultés supplémentaires pour les responsables de l'éducation. Cela encourage l'absentéisme des enseignants. Pourtant, le suivi est indispensable pour le traitement de l'absentéisme de ces derniers.

Tableau 10 : la distance du domicile des maîtres par rapport aux écoles cibles.

Domicile par rapport à l'établissement	Nombre d'enseignants	Pourcentage %
0 à 1km	5	33
3 à 5km	8	53
6 à 10km	0	
11 à 15km	2	14

:

Source : enquête de l'auteur

Dans ce tableau, nous avons observé que le taux des enseignants qui habitent loin de l'établissement est élevé : 53 %. Puis, le taux de ceux qui logent très loin de cette école existe encore : 14%. Cette distance du domicile des maîtres influence le déroulement de l'enseignement et provoque leurs absences surtout au cours de la saison de pluies. Par conséquent, l'éloignement de leur domicile incite l'absentéisme de ces maîtres.

⁴⁵ GOTELMANN-DURET(G), 2007 : « Le recrutement des enseignants sans formation initiale », in *Séminaire international*. Paris, p9.

Chapitre II- Types et fréquence d'absentéisme des enseignants

L'absentéisme est un problème croissant et l'un des principaux problèmes dans la recherche de la qualité tant dans les écoles rurales que celles urbaines.

L'absentéisme est également le signe de l'inefficacité du système et du manque d'encadrement et de contrôle. Il est aussi un signe de démotivation ou le reflet des orientations motivationnelles, du manque de sentiment d'appartenance et d'une perception négative de la qualité de la relation entre enseignant élève.⁴⁶

Il fait partie des problèmes persistant pour les écoles. Il est aussi considéré comme des comportements marqués par la répétition d'absences volontaires ou illégitimes : absences non justifiées. Il affecte énormément les résultats d'apprentissage des élèves et constitue par suite un important gaspillage des fonds publics et des ressources privées.

I- Les types d'absences et le nombre de jours d'absences des répondants

A. Les types d'absences

Il importe de distinguer alors qu'il existe des absences autorisées et des absences non autorisées.

Tableau 11⁴⁷ : les types d'absences

ABSENCES AUTORISEES	ABSENCES NON AUTORISEES
Maladie personnelle	Absence sans permission, retard
Congés	Le travail au noir
Perception des salaires	Sécurité
Autres raisons familiales	
Grèves des enseignants	

1-Les absences autorisées

Dans ce tableau, la maladie personnelle est une des absences autorisées : une hospitalisation et des soins à des parents proches ou à des enfants malades. Normalement, il faut que l'enseignant présente des preuves à l'aide des documents. Concernant les congés, ils sont des absences professionnelles auxquelles les enseignants ont droit. Par exemple pour les femmes : congé de maternité pour les femmes enceintes soit une durée de quatorze

⁴⁶ DEMEUSE (M), 2005 : Vers une école juste et efficace. Éditions de boeck Université. Bruxelles, p50.

⁴⁷ [https:// WWW, absentéisme des enseignants : types d'absences.fr](https://WWW.absentéisme-des-enseignants-types-d-absences.fr). Consulté le 07 septembre 2015.

semaines (six semaines avant et huit semaines après la naissance)⁴⁸. Pour ce qui est de la perception des salaires, les enseignants ont besoin de s'absenter pour recevoir leurs salaires. Cela s'explique par le fait qu'ils s'installent évidemment dans des endroits qui ne sont pas desservies par les institutions financières. Ce qui porte davantage préjudice à leurs temps d'enseignement car le temps qu'ils perdent pour recevoir ces salaires dépend des réseaux routiers et du transport. Concernant le paiement très retardé, ils se sont souvent déjà rendus aux centres de paiement à attendre jusqu'à ce que leurs salaires soient versés. Quant aux grèves des enseignants, elles résultent des mauvaises conditions de travail et de la faible rémunération. Ceci les amène à mener des grèves ou des actions syndicales et conduit à une mauvaise conséquence sur l'apprentissage des apprenants.

Les autres raisons familiales sont aussi parmi ces absences autorisées comme la mort d'un proche de la famille.

2-Les absences non autorisées

L'absence sans permission est parmi les absences non autorisées. Elle dépend avant tout de la responsabilité du chef d'établissement puis du chef ZAP. Quant au retard, les normes du retard peuvent varier, mais si un maître arrive avec plus de 30 min de retard et /ou quitte avant l'heure prévue, il est considéré comme absent⁴⁹. Pour l'exercice des métiers à part le métier d'enseignant, il fait partie des absences non autorisées. Soulignons que les travaux lucratifs sont la cause la plus dominante de l'absentéisme des enseignants enquêtés dans les écoles cibles. Il appartient aux enseignants de savoir la discipline à laquelle ils se soumettent dans le métier où ils s'investissent.

L'enseignant est tenu de demander l'autorisation de s'absenter à l'autorité compétente : l'autorité administrative comme les responsables de l'établissement et la CISCO.

-Lorsqu' il s'absente de 1 à 15 jours, il faut qu'il soit demandé aux autorités locales (« FIVONDRONANA » ou district).

-Quand il s'absente de 15 à 30 jours, il faut qu'il soit demandé aux « FARITANY » ou la direction régionale actuellement (DREN).

-S'il s'absente de 30 à 60 jours et plus, il demandera au FOP (Fonction Publique).⁵⁰

⁴⁸ GUILLEMOTEAU(R) et MAYEUR (P), 1970 : Le personnel de l'éducation nationale. Armand Colin. Paris, p47.

⁴⁹ Enquête auprès de responsables pédagogiques au niveau de la CISCO AMBATOLAMPY.

⁵⁰ MINISTERE DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE.1993. Enseignement-instruction : école primaire publique, p4.

Quelque soit le motif et la durée de l'absence, l'enseignant est tenu de faire un compte rendu de reprise de service à son retour au poste. Ils doivent :

- respecter la discipline en se référant à la brochure « Fitsipika ho an'ny Mpampianatra ».
- rendre compte de tout accident et / ou incident.

Dans la classe, nul ne peut s'absenter sans avoir l'autorisation préalable. Ainsi, le maître est tenu d'être présent à l'école 10 min avant l'heure d'entrée et 10 min après la sortie.⁵¹

Il devra être présent dans la classe au moment où les élèves pénètrent dans la salle de classe.

B. Le nombre de jours d'absences des enseignants interrogés

1-EPP AMBOLOKOTONA HAUT

Tableau 12: le nombre de jours d'absences des enseignants selon leur niveau d'éducation.

TRIMESTRES	Premier trimestre	Deuxième trimestre	Troisième trimestre	
ENSEIGNANTS Et Niveau d'éducation				Total
EF/CAP/EP/EN	4 jours	7 jours	7 jours	18 jours
EF/BEPC	5 jours	10 jours	5 jours	20 jours
ENF/BEPC	6 jours	10 jours	6 jours	22 jours
ENF/BEPC	7 jours	12 jours	7 jours	26 jours
ENF/BEPC	5 jours	13 jours	8 jours	26 jours
ENF/BACC	7 jours	13 jours	9 jours	29 jours
ENF/BACC	7 jours	15 jours	8 jours	30 jours
ENF/BACC	5 jours	15 jours	5 jours	25 jours

Source : Enquête de l'auteur

Dans ce tableau, nous avons vu qu'au cours du deuxième trimestre, les ENF ou les FRAM sont le plus absents. Beaucoup d'entre eux s'absentent plus de 10 jours dans cette

⁵¹ MINISTERE DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, 1993 : op.cit.p5.

période. De ce fait, leurs absences ont des impacts non négligeables non seulement dans la qualité de leur pratique pédagogique mais aussi dans les résultats scolaires. D'après ces enseignants, durant la période de soudure : du mois de décembre jusqu'au mois de mars, la récolte est épuisée, cela est renforcé par le paiement trop retardé de leur subvention. Par conséquent, ils peuvent difficilement trouver des subsistances ou de quoi manger. Alors, ils s'absentent fréquemment pour une longue période. C'est la raison pour laquelle ils exercent des métiers lucratifs à part le métier d'enseignant.

D'après toujours ce tableau, nous avons remarqué que plus les enseignants ont un niveau d'éducation élevé, plus ils s'absentent beaucoup en enregistrant des nombres de jours d'absences élevés.

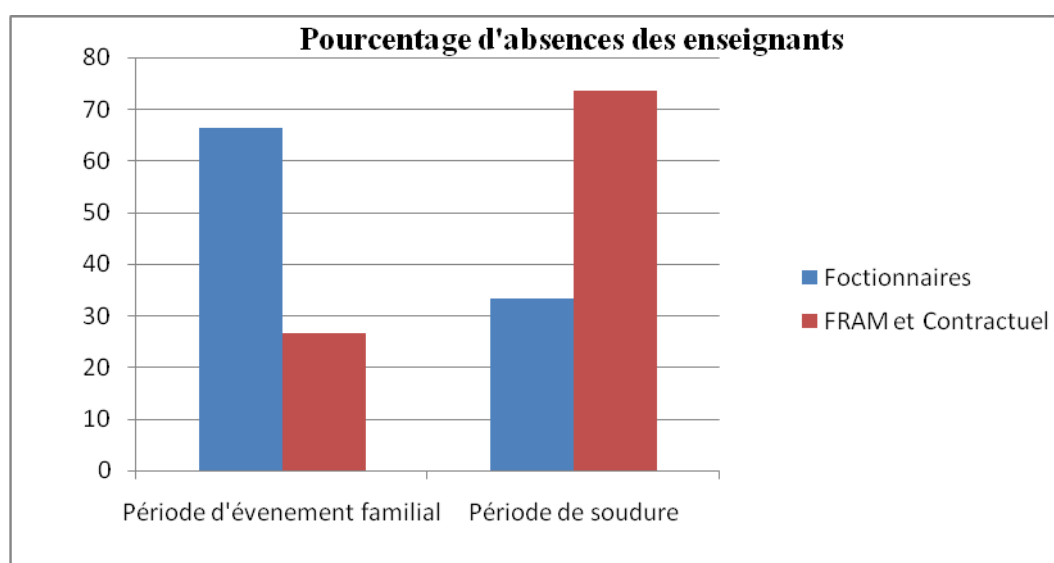
Le présent tableau nous représente les périodes où les maîtres interrogés s'absentent le plus dans une année - scolaire.

Tableau 13 : les périodes d'absences

Statut	Période de l'évènement familial	Période de soudure	Pourcentage
Fonctionnaires	67	33	100
FRAM-Contractuel	27	73	100

Source : Enquête de l'auteur

Figure 6 : INTERPRETATION GRAPHIQUE DES PERIODES D'ABSENCES



D'après ce graphique, les FRAM et le Contractuel représentent un taux élevé de l'absentéisme au cours de la période de soudure, 73%. Par contre, les enseignants fonctionnaires enregistrent un taux faible de leurs absences pendant cette période: 27% (retournement, mariage, circoncision, funérailles, etc.). Au cours de la période de l'évènement familial, les enseignants fonctionnaires enregistrent un taux élevé de leurs absences : 67%. Au contraire, les ENF représentent un taux faible de leurs absences pendant cette période.

Evidemment, durant la période du troisième trimestre, le nombre de jours de leurs absences diminue largement par rapport à celui du deuxième trimestre : cette période est une période de récolte. Cependant, leurs absences s'expliquent encore par l'exercice de ces métiers lucratifs à cause du paiement très irrégulier de leur subvention.

Pour les enseignants fonctionnaires, le nombre de jours de leurs absences est faible par rapport à celui des ENF au niveau de cet établissement. Cela peut s'expliquer par une large différence de leurs salaires vis-à-vis de la subvention de ces ENF. Néanmoins, cette situation de ces enseignants fonctionnaires dépend aussi de leur condition de vie familiale car les problèmes familiaux déterminent également leurs absences. Ainsi, plus l'enseignant vieillit, plus il a tendance à s'absenter : après l'âge charnière, plus précisément 45 ans, le taux d'absence augmente de façon très importante. Pour ces enseignants fonctionnaires, 5/6 ont plus de 50 ans ou ils sont à la veille de leur retraite⁵². Ils sont perturbés et agacés par suite par les problèmes de leur métier (problèmes liés à l'école et à leur compétence acquise à titre de précision) et cette situation est favorisée par leurs problèmes familiaux. Leurs absences produisent ainsi automatiquement un enseignement de faible qualité et se répercutent encore sur les résultats scolaires.

⁵² HONDEKYN (I), 1998: op.cit.p7.

2-EPP ANKENIHENY

Tableau 14 : le nombre de jours d'absences des enseignants.

TRIMESTRES	Premier trimestre	Deuxième trimestre	Troisième Trimestre	
ENSEIGNANTS Et Niveau d'éducation				Total
ENF /BEPC	5 jours	10 jours	6 jours	21 jours
ENF/BACC TECHNIQUE	6 jours	12 jours	10 jours	28 jours
EC/BEPC	6 jours	16 jours	8 jours	30 jours
EF/BEPC	7 jours	12 jours	5 jours	24 jours
EF/BEPC	7 jours	12 jours	5 jours	24 jours
EF/BEPC	5 jours	13 jours	7 jours	25 jours
EF/BEPC	9 jours	15 jours	4 jours	28 jours

Source : Enquête de l'auteur

D'après ce tableau, nous avons remarqué que c'est durant le second trimestre, que tous les enseignants se sont absentés le plus dans une année scolaire. Le nombre de jours de leurs absences est très élevé puisque les ENF et l'enseignant Contractuel sont dans la même situation que celle l'établissement ci-dessus. Leurs absences s'expliquent aussi par l'exercice de travaux lucratifs et cela est favorisé par l'absence fréquente des élèves. Pour les élèves, ils, sont fréquemment absents au cours de l'année scolaire surtout dans la période de soudure et celle de récolte. Leurs absences sont dues à l'insuffisance massive d'argent ou aux problèmes intenses auxquels se confrontent leurs parents : le manque et /ou l'insuffisance des fournitures scolaires et en particulier des subsistances (la malnutrition et la sous - alimentation persistent encore au niveau de la plupart des parents enquêtés pendant la période de soudure). Il faut préciser que 16 parents sur 19 enquêtés subissent ces problèmes soit 84%.

Nombreux également sont leurs enfants à charge. C'est la raison pour laquelle les élèves s'absentent pour aider leurs parents à trouver de l'argent pour vivre et / ou travailler aux champs ou à la rizière, s'occuper du ménage, etc. Cela fait partie du désintérêt des parents vis-à-vis de l'éducation de leurs enfants. Ainsi, ces comportements des parents et des élèves encouragent beaucoup la démotivation des enseignants qui entraîne l'absentéisme de ces

derniers. De même que les raisons ci-dessus, durant le troisième trimestre, tous ces enseignants s'absentent encore.

II- Le taux d'absentéisme selon le statut des enseignants enquêtés

Les enseignants fonctionnaires, les ENF et le Contractuel ont respectivement leur taux d'absentéisme. Ce taux est représenté dans les tableaux suivants :

C. ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES

Tableau 15 : le taux d'absentéisme des enseignants fonctionnaires

EF	NOMBRE TOTAL DE JOURS D'ABSENCES	POURCENTAGE
E1	18 jours	10
E2	20 jours	11
E3	24 jours	13
E4	24 jours	13
E5	25 jours	13
E6	28 jours	15

Source : Enquête de l'auteur

Dans ce tableau, le taux d'absentéisme des enseignants fonctionnaires est compris entre 10% et 15%.

Il convient de préciser que dans une année-scolaire (2014-2015) où nous avons effectué notre recherche, le nombre de jours de classe pendant les mois écoulés est de **194 jours** : le nombre de présences possibles. Dans le premier trimestre, il existe **52 jours** ; **66 jours** dans le deuxième trimestre et **76 jours** dans le dernier trimestre. Plus exactement 100% correspond à 194 jours.

D. ENSEIGNANT CONTRACTUEL

Tableau 16 : le taux d'absentéisme d'un enseignant contractuel

EC	NOMBRE TOTAL DE JOURS D'ABSENCES	POURCENTAGE
E1	30 jours	16

Source : Enquête de l'auteur

Dans ce tableau, nous avons constaté que le taux d'absentéisme de cet enseignant contractuel atteint un nombre élevé 16%.

E. ENF OU LES MAITRES DES PARENTS

Tableau 17 : le taux d'absentéisme des ENF

ENF	NOMBRE TOTAL DE JOURS D'ABSENCES	POURCENTAGE
E1	21 jours	11
E2	22 jours	12
E3	25 jours	13
E4	26 jours	14
E5	26 jours	14
E6	28 jours	15
E7	30 jours	16
E8	30 jours	16

Source : Enquête de l'auteur

D'après ce tableau, nous avons remarqué que les ENF représentent un taux très élevé d'absentéisme contrairement à celui des enseignants fonctionnaires car il est compris entre 11% et 16%.

Chapitre III : Impacts de l'absentéisme des enseignants sur les comportements des élèves et les résultats scolaires

I- Les impacts sur les comportements des élèves en classe

L'enseignement et les enseignants sont importants pour le développement de tout système éducatif. Il convient de souligner que l'absentéisme des enseignants est néfaste non seulement à l'apprentissage des apprenants mais aussi à la performance et à la réussite de ces derniers.

A. Au sein de l'EPP Ambolokotona Haut

Nous avons effectué notre enquête auprès des deux classes suivantes : la classe de CM1 et celle de CM2 ; il existe au total 82 élèves enquêtés.

Pour la classe CM1, 47 élèves ont été interrogés. D'après ces répondants, lorsque l'enseignant est absent, le responsable de l'établissement les renvoie à la maison. Ainsi, ils restent souvent sans maître dans leur salle de classe. En conséquence, 58% de ces apprenants n'ont pas compris les leçons en classe, et seulement 18% ont osé poser des questions lorsqu'ils n'ont pas saisi ces leçons. A part cela, moins nombreux sont ceux qui participent en classe : 15% et nous avons constaté également cette faible participation de classe au cours de notre observation de cette classe.

Concernant la classe CM2, 35 élèves ont été enquêtés. Lorsque le maître est absent, ils restent seulement en classe sans maître remplaçant en tant que classe préparant l'examen. Les élèves qui ont bien saisi les leçons ne sont que 18% soit 6 sur 35 élèves. Puis, 12 soit 4 sur 35 élèves seulement ont posé des questions quand ils n'ont pas compris les leçons et 29% sont ceux qui participent en classe. Nous avons constaté une forte participation contrairement aux élèves de la classe CM1.

En principe, 2 enseignants sur 15 seulement ont fait des rattrapages. A cet effet, le niveau de tous ces élèves sont en général relativement bas : le manque de formation initiale, suffisante au niveau des enseignants est renforcé par leurs absences fréquentes en classe d'où ce bas niveau. Ceci nuit en conséquence le niveau des apprenants. C'est pour cela que leurs parents sont insatisfaits face au travail effectué par ces maîtres de leurs enfants : 15 sur 26 parents soit 58%.

Les enseignants qui ont terminé les programmes scolaires ne sont que 33%. Les programmes scolaires non achevés sont compris entre 20% à 35%. L'absentéisme des enseignants perturbe alors la pratique et l'organisation pédagogique parce qu'ils ne pensent qu'à finir les

programmes. Par conséquent, ils ne sont pas motivés à améliorer ou à perfectionner leur métier et surtout l'enseignement /apprentissage des élèves.

Tableau 18 : le taux des programmes non achevés

Nombre d'enseignants	Programmes non terminés exprimés en %
2	20
2	25
3	30
3	35

Source : enquête de l'auteur

Ce tableau nous montre que 67% des enseignants n'ont pas terminé les programmes scolaires. Le taux de ces programmes non achevés est important : 35% est le taux le plus élevé et 20% celui le plus faible. Ceci constitue un impact négatif de l'absentéisme des enseignants et conditionne la qualité de l'enseignement

Concernant la classe CM1, d'après les réponses des enseignants de cette classe, les programmes les plus délaissés sont les programmes qui se focalisent sur les matières de base comme la science de la vie et de la terre, la géographie, le français. Pourtant ces programmes figurent parmi les plus primordiaux comme les mathématiques et malagasy

Pour ce qui est de la classe CM2, selon les réponses des enseignants responsables, en tant que classe d'examen, à côté de leurs absences fréquentes, ils ont fait des efforts à finir les programmes de cette classe.

B. Au niveau de l'EPP Ankeniheny

Il existe au total 78 élèves enquêtés au sein de cet établissement. Nous avons mené des fiches d'enquête par questionnaire auprès des élèves des deux classes pareilles à celles de l'EPP ci-dessus.

Concernant la classe CM1, les élèves ne sont pas allés à l'école lorsque l'enseignant est absent : ils ont reçu avant tout de l'ordre venant du responsable de l'établissement.

De même que la situation de l'école ci-dessus, le niveau des élèves est en général bas car tous les maîtres n'ont pas reçu de formation suffisante, et ils s'absentent presque pendant toute

l'année scolaire. De ce fait, les apprenants qui sont compris les leçons qui leur sont dispensées ne sont que 20% et 80% n'ont pas saisi ses leçons.

Les élèves qui participent en classe ne sont que 16%. Tous ces élèves n'ont pas osé poser des questions à l'enseignant quand ils n'ont pas compris les explications et les leçons.

En ce qui concerne la classe CM2, il existe 29 élèves interrogés. Ces élèves sont restés seulement en classe pour attendre l'heure pour rentrer à leur maison. Les élèves qui ont compris les leçons ne sont aussi que 17%. Puis, 7% des élèves seulement ont osé poser des questions en classe lorsqu'ils n'ont pas saisi les leçons. Le niveau de ces élèves est également pareil à celui du CM1.

Signalons que le nombre des élèves qui ont abandonné durant l'année - scolaire 2014-2015 est au total 7 dans l'EPP ANKENIHENY : 4 élèves sont en classe CM2 et 3 sont en classes inférieures. Ces élèves du CM2 sont sortis tour à tour de l'école du mois de décembre jusqu' au mois d'avril pour travailler en ville (pour aider leurs parents). Trois d' entre eux sont des filles. Par contre, il n'y a qu'un abandon dans l'autre EPP.

L'absentéisme des enseignants influe sur les résultats scolaires des élèves car le niveau de ces apprenants est en général bas : ces enseignants n'arrivent pas à bien contrôler le processus d'apprentissage de leurs apprenants en classe. En plus, selon leurs dires, à leur retour en classe, ils n'ont fait que des efforts pour terminer les programmes et les jours d'absences ratées. Pour cela, ils ont fait hâtivement les leçons et souvent cela est aggravé par le changement des approches pédagogiques où ils n'ont reçu aucune formation. Ce changement d'approches perturbe leur conduite de classe selon les répondants. Ceci aboutit à des résultats médiocres de la part des élèves.

L'absentéisme des maîtres a des impacts sur l'apprentissage des élèves : le retard des programmes scolaires, les élèves ont reçu des connaissances insuffisantes et une culture peu étendue. Puis, il nuit en grande partie au niveau des apprenants et conduit à la mauvaise qualité de leurs résultats. Il a également un impact sérieux sur la qualité d'apprentissage des élèves. Cela s'explique par le fait que le nombre annuel d'heures de cours est vu comme un facteur clé de l'apprentissage des élèves. Cependant l'absentéisme des maîtres tend à réduire largement ces heures.

Des temps morts pendant la récréation surtout dans la période de soudure existe aussi au niveau des deux EPP cibles : cela se manifeste souvent jusqu'à une heure de temps et plus.

D'après notre entretien avec les directeurs des établissements, ces écoles ne possèdent pas des cahiers d'absences pour enregistrer l'absentéisme des enseignants. Pour l'EPP Ankeniheny, leur solidarité avec le Chef d'établissement tient compte de leurs absences. Quant à l'autre EPP, la relation et la solidarité entre les personnels ne sont pas bonnes en général : certains d'entre eux profitent de la simplicité du chef d'établissement. Or, leurs absences persistent encore.

Sachant que si le cas d'absentéisme des enseignants est plus ou moins enregistré au sein de l'école, il est rarement enregistré au niveau régional et presque jamais au niveau central.

II- Les conséquences de l'absentéisme des enseignants sur les résultats scolaires

L'absentéisme est un très grave problème avec des répercussions néfastes sur l'enseignement / apprentissage des élèves ou sur les systèmes éducatifs. Le taux des moyennes trimestrielles des élèves dans les écoles cibles représente ces impacts de l'absentéisme des enseignants sur leur réussite.

A. Le taux des moyennes trimestrielles des élèves

Nous avons obtenu des informations sur les résultats scolaires des élèves dans les classes suivantes : CM1 et CM2.

1- La classe CM1 et les moyennes des élèves dans les deux EPP

a) Au sein de l'EPP Ambolokotona Haut

Tableau 19 : le taux des moyennes trimestrielles des élèves en CM1

TRIMESTRES	Premier trimestre	Deuxième trimestre	Troisième trimestre
MOYENNES			
[0-5[2%	17%	2%
[5-10[51%	49%	52%
[10-15[45%	34%	46%
[15-20]	2%	0	0
Nombre total des élèves	47		

Source : enquête de l'auteur

D'après ce tableau, nous avons remarqué qu'au cours du deuxième trimestre, les notes des élèves deviennent médiocres : le taux des apprenants qui ont des notes moins de 5 /20 augmente considérablement. Au contraire, le taux de ceux qui reçoivent la moyenne diminue. L'absentéisme très fréquent des enseignants contribue en bonne partie à ces mauvaises notes. Ainsi, cela est renforcé par le comportement des parents relatif à cet absentéisme. Le taux des élèves qui ont la moyenne et ceux qui ne l'ont pas s'éloigne pas beaucoup. En tant que période où les enseignants s'absentent le plus, le deuxième trimestre favorise aussi l'absentéisme des élèves. Différents facteurs sont liés aux absences de ces apprenants : la déficience alimentaire au niveau de leur famille, les maladies, et surtout le travail des élèves pour aider leurs parents dans les activités agricoles pour nourrir leur famille, ainsi que l'absentéisme des enseignants. Ces absences ont des conséquences désastreuses au sein de l'enseignement /apprentissage des élèves et plus particulièrement la réussite scolaire.

Nous avons vu dans ce tableau que dans le dernier trimestre, le taux des élèves qui obtiennent la moyenne augmente. Néanmoins, cette augmentation est encore insuffisante. Il convient de noter qu'au cours de cette période, le taux d'absence des enseignants est réduit par rapport à celui du second trimestre. Puis, il faut préciser qu'il s'agit ici d'une période de récolte (la période de soudure favorise la faim, la carence alimentaire à la fois au niveau des enseignants et des élèves). Mais ceci n'éradique pas totalement l'absentéisme des élèves et surtout celui des maîtres. La difficulté de la vie quotidienne et notamment l'insuffisance d'argent pour les parents d'élèves et les enseignants entre autres les ENF encourage cet absentéisme.

b) Au sein de l'EPP Ankeniheny

Tableau 20 : le taux des moyennes trimestrielles des élèves en CM1

TRIMESTRES	Premier trimestre	Deuxième trimestre	Troisième trimestre
MOYENNES			
[0-5[3%	20%	14%
[5-10[65%	57%	55%
[10-15[29%	23%	26%
[15-20]	3%	0	5%
Nombre total des élèves	47	40	38

Source : enquête de l'auteur

Dans ce tableau, nous avons observé que le nombre total des élèves diminue progressivement dans une année - scolaire. Dans le deuxième trimestre, l'absentéisme très fréquent du maître et les problèmes auxquels les parents se confrontent produisent ces mauvais résultats scolaires et cette déperdition⁵³. Le taux des élèves recevant la moyenne moins de 5/20 augmente largement (20%) tandis que celui des apprenants qui obtiennent la moyenne se réduit. Le taux des élèves qui n'ont pas obtenu la moyenne est très élevé contrairement à celui des apprenants qui la reçoivent.

Nous avons remarqué que le taux des élèves de la classe CM1 de l'EPP Ambolokotona qui ont reçu la moyenne est élevé par rapport au taux des apprenants de la même classe de l'autre EPP. Notons que le niveau d'étude des enseignants différencie aussi les résultats des élèves :

2- La classe CM2 et les moyennes des élèves

a) Au sein de l'EPP Ambolokotona Haut

Tableau 21 : le taux des moyennes trimestrielles des élèves en CM2

TRIMESTRES	Premier trimestre	Deuxième trimestre	Troisième trimestre
MOYENNES			
[0-5[17%	6%	6%
[5-10[66%	91%	85%
[10-15[17 %	3%	9%
[15-20]	0	0	0
Nombre total des élèves	35		

Source : enquête de l'auteur

Concernant la classe CM2, nous avons observé dans ce tableau que durant le second trimestre, le taux des élèves qui obtiennent la moyenne est très faible : 6%. Par contre, nous avons vu un taux très élevé (91%) des apprenants qui n'obtiennent pas la moyenne. Il s'agit alors ici d'une classe d'examen et sans oublier que l'absentéisme très fréquent du maître contribue massivement à ces mauvais résultats scolaires. Ainsi, l'insuffisance des rattrapages favorise également cette situation. Ce tableau nous indique que le taux des apprenants qui

⁵³ La déperdition au niveau de cette classe est de 9 sur 47 élèves soit 20%.

n'ont pas la moyenne. Il est très élevé tandis que celui des élèves qui ont celle - ci est très faible.

b) Au sein de l'EPP Ankeniheny

Tableau 22 : le taux des moyennes trimestrielles des élèves en CM2

TRIMESTRES	Premier trimestre	Deuxième trimestre	Troisième trimestre
MOYENNES			
[0-5[23%	21 %	40%
[5-10[57%	53%	50%
[10-15[20%	26 %	10%
[15-20]	0	0	0
Nombre total des élèves	29		

Source : enquête de l'auteur

Ce tableau nous montre qu'au cours du dernier trimestre, le taux des élèves qui reçoivent la moyenne diminue (10%) contrairement à celui du deuxième trimestre. En plus, le taux des apprenants qui reçoivent la moyenne moins de 5 /20 s'élève abondamment (40%). Le taux des élèves qui n'ont pas la moyenne est très élevé par rapport à celui de ceux qui la reçoivent.

Nous avons constaté que le taux des élèves qui ont obtenu la moyenne de la classe CM2 de l'EPP Ambolokotona est faible tandis que celui des apprenants de la même classe de l'autre EPP est élevé.

En général, l'absentéisme et surtout le manque de formation initiale contribuent en grande partie à ces résultats insatisfaisants dans ces EPP cibles.

**c) La perception des parents enquêtés sur les résultats scolaires
-EPP ANKENIHENY**

Tableau 23 : le taux des parents enquêtés qui contrôlent l'étude de leurs enfants à la maison.

ECOLLES	EPP ANKENIHENY	POURCENTAGE
REPONSES		
OUI	7	37
NON	12	64
TOTAL	19	100

Source : enquête de l'auteur

D'après ce tableau, nous avons remarqué que le taux des parents d'élèves qui contrôlent l'étude de leurs enfants est faible : 37%. C'est la raison pour laquelle beaucoup d'entre eux (64%) accordent plus leur attention sur leurs activités que sur l'éducation de leurs enfants.

Contrairement aux parents d'élèves de l' EPP Ambolokotona Haut, les parents d'élèves enquêtés au niveau de l'EPP Ankeniheny ne s'intéressent pas à l'éducation de leurs enfants. De ce fait, ils considèrent leurs enfants comme une aide et ils les envoient à l'école comme des devoirs. C' est pourquoi, l'absence ou la présence de leurs enfants à l'école dépend largement de ceux - ci. En général, selon les enseignants, la moitié de ces derniers n'a pas payé les frais de scolarité de leurs enfants ni donné de l'aide. Ces frais et cette aide constituent les participations des parents pour faire fonctionner l'établissement et aider les ENF. Pourtant, ces parents ont la possibilité de payer leurs participations : ils ont un large temps compte tenu de leurs problèmes dans la vie quotidienne.

Ceux qui ont répondu à la question concernant les comportements du maître de leurs enfants sur le plan professionnel ne sont que 16% soit 3 parents sur 19 interrogés.

-EPP AMBOLOKOTONA HAUT

Tableau 24 : le taux des parents enquêtés qui contrôlent l'étude de leurs enfants à la maison.

ECOLES	EPP AMBOLOKOTONA HAUT	POURCENTAGE
REPONSES		
OUI	15	58
NON	11	42
TOTAL	26	100

Source : enquête de l'auteur

Ce tableau nous montre que le taux des parents qui contrôlent l'étude de leurs enfants à la maison est plus élevé : 58%. Contrairement aux parents de l'établissement ci-dessous, les parents d'élèves de cette école s'intéressent à l'éducation de leurs enfants malgré leurs différentes contraintes ou nombreuses occupations.

Pour les parents d'élèves de l'EPP Ankeniheny, ils ont respectivement des appréciations concernant les résultats scolaires de leurs enfants à l'école.

22% des parents trouvent que ces résultats sont bons. 26% trouvent qu'ils sont moyens et 52% disent qu'ils sont mauvais.

Quant à l'autre établissement, 23% disent que les résultats de leurs enfants à l'école sont bons, ils voient que l'enseignant accomplit bien son travail. 30% relatent qu'ils sont moyens, ceux - ci affirment que le maître exerce un travail moyen. 47% trouvent qu'ils sont mauvais : ces derniers disent que le travail effectué par l'enseignant ne les satisfait pas.

Pour l'EPP Ankeniheny, 64% des parents ont des enfants qui habitent loin de l'école, ces enfants parcourent plus de 40 min. Concernant l'autre EPP, 43% des parents enquêtés ont des enfants habitant loin de cet établissement.

Tableau 25 : Tableaux récapitulatifs du taux des élèves qui reçoivent la moyenne (10/20) dans les deux EPP cibles durant l'année-scolaire 2014- 2015.

-Cas de l'EPP Ambolokotona Haut

TRIMESTRES	PREMIER TRIMESTRE	DEUXIEME TRIMESTRE	TROISIEME TRIMESTRE
CLASSES	(%)	(%)	(%)
CM1	46	35	47
CM2	18	3	9
CEPE/RESULTAT	34		

Source : enquête de l'auteur

Dans la classe CM1, 22/47 élèves ont eu la moyenne dans le premier trimestre, 22/47 élèves ont toujours eu la moyenne dans le deuxième trimestre, et 16/46 élèves dans le troisième trimestre.

Pour ce qui est de la classe de CM2, 6/35 ont obtenu la moyenne dans le premier trimestre, 1/35 ont eu seulement la moyenne dans le deuxième trimestre, 3/35 élèves dans le troisième trimestre. Le résultat du CEPE 2015 est en effet largement insuffisant : 34%⁵⁴.

-Cas de l'EPP Ankeniheny

TRIMESTRES	PREMIER TRIMESTRE	DEUXIEME TRIMESTRE	TROISIEME TRIMESTRE
CLASSES	(%)	(%)	(%)
CM1	30	23	27
CM2	20	27	10
CEPE/RESULTAT	46		

Source : enquête de l'auteur

D'après ce tableau, pour les deux classes CM1 et CM2 le taux des élèves qui ont reçu la moyenne a diminué davantage au cours du deuxième trimestre. Puis, il a augmenté dans le troisième trimestre. Cette diminution est l'impact de l'absentéisme des enseignants et le

⁵⁴ Résultat au CEPE de l'année précédente au sein de l' EPP AMBOLOKOTONA HAUT.

manque de formation initiale ainsi que les comportements des parents au niveau de l'éducation. Pour la classe CM2, le taux est en général faible et nous avons observé que dans le troisième trimestre, il diminue largement. En tant que classe d'examen, cette situation est médiocre et aboutit au faible résultat du CEPE : 46%.⁵⁵

Dans la classe de CM1, 15/47 élèves ont obtenu la moyenne dans le premier trimestre. 9/40 élèves dans le deuxième trimestre et 11/40 élèves dans le troisième trimestre.

Pour celle de CM2, 6/30 élèves ont eu la moyenne dans le premier trimestre, 8/30 élèves dans le deuxième trimestre et 3/29 élèves dans le troisième trimestre.

Au niveau des deux EPP cibles, nous avons remarqué que les résultats scolaires des apprenants sont mauvais : en général, moins nombreux sont les élèves qui ont reçu la moyenne dans les trois trimestres. Ces facteurs qui contribuent à cette médiocrité des résultats sont regroupés autour des idées suivantes :

-Ces mauvais résultats des élèves sont dus tout d'abord aux enseignants. Ces maîtres ont aussi un faible niveau : leur formation acquise qui est très insuffisante malgré l'existence des expériences détermine en bonne partie la qualité de leur pratique pédagogique ou leur enseignement. Un seul enseignant a obtenu une formation initiale parmi les interrogés. Cela a un impact négatif dans l'enseignement / apprentissage des élèves. Cette situation est favorisée par l'absentéisme de ces enseignants qui représente un taux très élevé. Il faut savoir que cet absentéisme affecte la performance des élèves et nuit à leur niveau en classe ainsi que leurs résultats scolaires.

-Les insuffisances massives au niveau des infrastructures et surtout des matériels didactiques encouragent encore ces mauvais résultats des élèves. Ces infrastructures et ces matériels conditionnent la qualité de l'enseignement à part la compétence des maîtres qui utilisent ces supports pédagogiques.

-Les parents constituent encore un facteur qui entraîne ces mauvais résultats des élèves : en particulier pour les parents d'élèves enquêtés dans l'EPP Ankeniheny, 2 /19 ont contrôlé et suivi l'étude de leurs enfants à la maison. Ensuite, certains d'entre eux disent qu'ils n'ont pas de temps pour contrôler leurs enfants étant donné qu'ils sont obligés de

⁵⁵ Résultat au CEPE de l'année précédente au sein de l'EPP ANKENIHENY.

concentrer leur attention sur leurs travaux. De plus, les problèmes auxquels ils sont confrontés ne leur permettent pas de disposer de beaucoup de temps pour ces derniers. En général, ces parents ont beaucoup d'enfants à charge et au niveau de ces deux établissements enquêtés, le nombre d'enfants par parents varie entre 3 à 7 enfants. Pour le nombre d'enfants par parents, **cf. Annexe.4**

Les activités de parents enquêtés sont basées plus sur l'agriculture que l'élevage. L'agriculture constitue donc leur principale activité. Les parents qui n'ont pas terminé leur étude primaire ou qui n'ont pas fréquenté l'école ne possèdent pas une idée précise sur le niveau de connaissances de l'enseignant. Et plus précisément sur la qualité de l'enseignement que ces derniers dispensent aux élèves. De plus, si l'enseignant est absent ou n'est pas à l'école, ils ne réagissent pas ou ne manifestent aucune réaction face à cela, est - ce de l'indifférence ou de la peur ou autre ? En ce qui concerne le niveau de connaissances de ces parents : **cf. Annexe 4.**

-EPP ANKENIHENY

Nous avons remarqué que le taux des parents qui n'ont pas terminé pas leurs études primaires est très élevé : 68%. Par contre, le taux de ceux qui ont obtenu le diplôme CEPE est faible 26%. Le taux du parent qui a obtenu le diplôme BEPC est encore très faible. Le niveau des connaissances des parents enquêtés dans cette école est de ce fait faible. Cela influence également leurs comportements à propos de leurs responsabilités face à l'éducation de leurs enfants. Certains d' entre eux n'ont pas réagi à propos de l'absentéisme des enseignants et ne se sentent pas responsables de la qualité de ces résultats.

Quant aux parents de l'autre établissement, la moitié de ces parents se concentre au contrôle de l'éducation de leurs fils : ils ont particulièrement du temps pour ce faire. Mais les fruits de l'enseignement /apprentissage des élèves sont encore non satisfaisants à cause des absences fréquentes des enseignants. Il faut dire que les élèves s'absentent moins à l'école que ceux de l'autre établissement.

-EPP AMBOLOKOTONA HAUT

Le taux des parents qui n'ont pas obtenu le diplôme CEPE est très élevé (80%) contrairement au taux de ceux qui ont eu ce diplôme.

Tous les parents au sein des deux EPP enquêtés sont tous confrontés aux problèmes d'argent face au paiement des salaires des ENF : ils peuvent difficilement trouver de l'argent pour payer ces salaires ainsi que pour satisfaire leurs besoins quotidiens (subsistances, etc.).

Ces parents négligent l'étude de leurs fils parce qu'ils ne s'intéressent pas à l'absentéisme des enseignants. C'est pourquoi, ils préfèrent que ces élèves les aident à la maison. Il faut savoir que le niveau de vie des parents détermine les conditions de travail des élèves à l'école: ces conditions sont défavorables si l'alimentation est insuffisante par exemple. Les parents sont alors d'autres soucis que le travail scolaire des enfants et n'y portent qu'un intérêt très relatif s'ils ne déchargent pas sur l'enfant des nerfs tendus par les difficultés de la vie.⁵⁶

⁵⁶ GUILHEM (M), 1970: op.cit.p502.

CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE

Bref, nous avons intérêt à savoir que l'absentéisme des enseignants est un des problèmes épineux que l'enseignement primaire connaît actuellement. Il fait partie des obstacles à l'enseignement au niveau des écoles rurales. L'absentéisme des enseignants est lié non seulement de la responsabilité de ces derniers, mais aussi des élèves et des parents ainsi que des responsables politiques. Ils sont tous les principaux acteurs et responsables de cet absentéisme qui conditionne respectivement la qualité de l'éducation.

Les causes de l'absentéisme des enseignants sont multiples : les facteurs liés aux conditions financières, les facteurs liés aux conditions sociales et économiques des enseignants et les facteurs en rapport avec leurs conditions de travail. Ces différentes causes engendrent en bonne partie la démotivation professionnelle de ces enseignants et entraînent leurs absences. Pour les enseignants interrogés, les causes en rapport avec les conditions financières et les conditions de travail constituent les principales raisons qui les contraignent à s'absenter, plus précisément, l'engagement de ces enseignants dans une autre activité économique afin de compléter leurs revenus. En plus, les enseignants sont absents presque dans l'année - scolaire, mais plus particulièrement, ils s'absentent le plus dans la période de deuxième trimestre. Dans cette période, le taux d'absence de ces répondants est très élevé notamment celui des ENF et Contractuel. Cela atteint un taux élevé de 15%.

Par conséquent, l'absentéisme des enseignants produit un enseignement de faible qualité car il affecte la réussite et le parcours scolaire des élèves. Cela est renforcé par le désintérêt des parents vis-à-vis de l'enseignement. Ainsi, l'absentéisme des enseignants nuit à la motivation des élèves dans l'enseignement et se répercute effectivement sur les résultats scolaires. Il a des impacts néfastes qui nuisent au niveau intellectuel des apprenants et à leur réussite scolaire. C'est la raison pour laquelle il affecte les moyennes trimestrielles des élèves. Il importe de savoir que ces moyennes sont en général non satisfaisantes. Puis, dans la période où les enseignants s'absentent le plus, le taux des élèves qui reçoivent la moyenne est très faible contrairement au taux des apprenants qui n'ont pas obtenu cette moyenne, et surtout celui des élèves qui reçoivent une moyenne de moins de 5/20. Concernant l'EPP Ankeniheny, le taux le plus élevé des apprenants ayant la moyenne est seulement 29% pour la classe CM1 et 26% pour celle CM2. Quant à l'autre EPP, 46 % pour la classe CM1 et 17% pour celle CM2. Les élèves subissent avant tout la perte ou les conséquences désastreuses de l'absentéisme des maîtres à l'école.

**TROISIEME PARTIE: SUGGESTION DE SOLUTIONS
FACE A L'ABSENTEISME DES ENSEIGNANTS.**

Les enseignants sont parmi les facteurs clés qui influent fortement sur la qualité, la pertinence et l'efficacité éducative. Ils jouent alors un rôle crucial dans l'enseignement /apprentissage des élèves. La qualité des enseignants est également importante pour la réussite des élèves et surtout pour la qualité de l'éducation.

Les multiples causes et conséquences de l'absentéisme des enseignants sur l'apprentissage et la réussite des apprenants montrent qu'il n'existe pas de solution simple et unique face à leurs absences. C'est ainsi que dans cette troisième partie de notre travail, nous proposons des solutions judicieuses afin d'alléger les absences non autorisées des enseignants et de mettre en valeur le métier d'enseignant.

TROISIEME PARTIE: LES PROPOSITIONS DE SOLUTIONS FACE AUX PROBLEMES LIES A L'ABSENTEISME DES ENSEIGNANTS.

Les responsables politiques au niveau de l'Etat (tels que les personnels et les professionnels de l'éducation au sein de la CISCO et surtout du Ministère concerné) jouent un rôle décisif non seulement dans le bon déroulement de l'enseignement, mais aussi dans le développement de tout système éducatif. En termes d'amélioration et en particulier du développement de l'enseignement, nombreuses sont les mesures qu'ils doivent prendre pour mener à bien la lutte contre l'absentéisme non autorisé des enseignants. Et pour améliorer la qualité des enseignants et celle de l'éducation.

Chapitre VII: L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT

La qualité de l'enseignement demande de la volonté ou un esprit initiative des enseignants, des réflexions profondes, car l'avenir scolaire de l'élève dépend en grande partie des connaissances acquises de l'enseignement de base.⁵⁷ Nous tenons à rappeler que l'efficacité de l'éducation dépend en grande partie de celle de l'enseignant.

Notons que les enseignants efficaces sont ceux qui atteignent les objectifs qu'ils se sont fixés ou qui leur ont été assignés par d'autres comme les administrateurs scolaires ou le ministère de l'éducation⁵⁸. Ainsi, au niveau de l'enseignement primaire, l'amélioration de formations des enseignants constitue un facteur majeur dans la mise en œuvre d'un enseignement de qualité.

I-Améliorer la formation des enseignants

L'enseignant doit avoir terminé l'école secondaire, qu'il ait reçu une longue formation dans un centre pédagogique ou encore à l'école normale avant de se considérer comme tel. L'acquisition de formation initiale est indispensable dans l'exercice du métier d'enseignant. Cette formation est un des facteurs non négligeables qui détermine en bonne partie la qualité de l'éducation. Pour exercer ce métier et être instituteur, les enseignants doivent recevoir cette formation exigée.

A. Promouvoir une formation permanente aux maîtres des parents

La formation des enseignants est une préoccupation importante de toutes les organisations d'enseignants. Elle demande une préparation initiale appropriée, confiée à des professionnels d'éducation: des gens qui ont une expérience pratique récente de l'enseignement intégrée à des programmes permanents de formation. Cette formation est essentielle dans l'amélioration de la formation des enseignants FRAM: en tant que formation pédagogique, elle constitue un entraînement pratique et réfléchi à la conduite de classe.⁵⁹

L'Etat doit organiser en effet dans la mesure du possible une formation nécessaire aux enseignants sans formation initiale. Il doit réduire autant que possible le recrutement ou la prise en charge de ces enseignants pour assurer un enseignement de qualité.

⁵⁷ORPWOOD (J), 1981 : La formation du personnel enseignant du premier et second degré UNESCO les presses de .Paris, p163.

⁵⁸ANDERSON(L), 1992 : Accroître l'efficacité des enseignants.UNESCO, Paris, p17.

⁵⁹UNESCO, 1980:op.cit.p 97.

Mais concernant les enseignants enquêtés, 94% des enseignants n'ont pas reçu une formation initiale, ils ne possèdent que leurs diplômes académiques (le BEPC et le BACC). Par contre 33% d'entre eux seulement demandent que le gouvernement organise des formations pour eux car la formation en cours de service qu'ils reçoivent est largement insuffisante selon leurs réponses. Cette situation des enseignants a des impacts négatifs sur l'enseignement et la réussite des apprenants: les résultats scolaires sont largement insatisfaisants au niveau des écoles cibles. C'est pourquoi, le taux des moyennes trimestrielles et annuelles sont faibles. A cela s'ajoute les réactions des parents au cours de l'année scolaire, les réactions de l'inspecteur sont parmi les signes extérieurs d'efficacité éducative.

La formation permanente des enseignants doit être assurée par l'Etat tout au long de leur carrière. Les enseignants ont besoin d'une formation permanente pour la mise à jour de leurs connaissances afin de faciliter l'exercice de leur métier.⁶⁰ C'est la raison pour laquelle les enseignants doivent connaître la psychologie de l'enfant et des processus d'apprentissage ainsi que la pédagogie. Cette connaissance leur permet de révolutionner les méthodes pédagogiques pour avoir un enseignement de qualité. Il faut en effet aider les enseignants à s'adapter à cette évolution.

Elle doit entraîner chez chaque enseignant le désir de s'instituer responsable de sa propre culture. Ce qui veut dire que la culture générale est nécessaire à toute action éducative efficace, elle est importante pour l'exercice du travail des enseignants du primaire.

B. Organiser une formation efficace

La formation des enseignants doit privilégier l'acquisition des connaissances nécessaires à une maîtrise des programmes et au savoir-faire indispensable à l'exercice de la profession d'enseignant. L'Etat doit penser à la formation des enseignants en termes de développement de l'environnement de l'enseignement: le développement des enseignants et du système éducatif.⁶¹ Le but de la formation d'un enseignant devrait être de développer ses connaissances générales et sa culture personnelle, son aptitude à enseigner et à éduquer.

Devenir enseignant est considéré comme un processus complexe d'apprentissage qui continue au-delà de la formation initiale et se poursuit au cours de la carrière enseignante.⁶² Cette formation initiale n'est qu'une phase importante, et les enseignants doivent continuer à apprendre pour qu'ils fassent un bon travail. L'Etat doit faire de

⁶⁰ HALLAK (J), 1990: op.cit.p 189.

⁶¹ KELCHTERMANS(G), 2001 : *Formation des enseignants*. RECHERCHE ET FORMATION. Belgique, p48.

⁶² KELCHTERMANS (G), 2001: op.cit.p 46.

nombreux efforts afin que les enseignants soient motivés et retirent par la suite des satisfactions professionnelles ainsi que l'épanouissement dans leur travail.

Il est important de noter que l'Etat doit assurer et donner une meilleure formation initiale et continue possible. La formation initiale doit doter les enseignants non seulement des connaissances de base nécessaires à un enseignement de qualité mais aussi des compétences qui leur permettent de continuer à apprendre et à se développer professionnellement tout au long de leur carrière.⁶³

Il importe de connaître également que pour que les enseignants améliorent leur enseignement, il faut que ces derniers aient la possibilité de s'inspirer de ce que font les autres : ils doivent être capables de partager non seulement leurs réussites, mais aussi leurs échecs. Ils doivent être également capables de partager et d'échanger des idées avec leurs collègues. Il faut que le gouvernement aide les enseignants à mieux assurer leurs responsabilités et à apprendre à améliorer leur pratique de l'enseignement.

C-Recrutement et sélection des enseignants

L'Etat doit recruter des enseignants ayant déjà une formation initiale, plus précisément des enseignants bien formés et en nombre suffisant. Et ils doivent maîtriser les matières fondamentales qu'ils enseignent à titre de précision.

A cet égard, le recrutement massif des maîtres des parents ou enseignants FRAM qui sont peu formés ou sans formation initiale permet davantage de pallier la pénurie (le manque physique) des enseignants dans les salles de classes. Pourtant, il ne résout pas les problèmes auxquels l'enseignement est confronté. Puis, en particulier la question complexe de la qualité de l'éducation: ces enseignants sans formation initiale ou moins formés connaissent des lacunes non négligeables dans l'amélioration de la qualité de l'éducation. Actuellement, les conditions de travail des enseignants défavorisent en bonne partie leurs activités pédagogiques adéquates.

Il convient de préciser que la qualité des enseignants est un facteur très important et lié à l'école pour améliorer la performance des apprenants. A cet égard, l'Etat doit mettre l'accent sur la qualité des enseignants notamment dans l'enseignement primaire en ce qui concerne à titre d'exemple les questions de recrutement. Le recrutement et sélection des enseignants sont des mécanismes importants pour assortir des incitations à la qualité du corps

⁶³KELCHTERMANS (G), 2001:op.cit.p 44.

enseignant.⁶⁴ L'Etat doit sélectionner avant tout la qualité des enseignants qui souhaitent investir ou veulent se livrer dans la profession enseignante. Ainsi, étant donné que les enseignants non fonctionnaires font d'autres travaux pour compenser leur faible revenu, afin d'éviter donc l'absentéisme, le recrutement de ces enseignants FRAM s'avère inéluctable

Il semble que l'efficacité du processus éducatif soit fortement conditionnant par la latitude dont disposent également les enseignants dans l'interprétation des instructions, le dosage et l'adaptation des contenus, le choix des méthodes et des solutions adéquates.⁶⁵

C. Responsabilités des enseignants en faveur des élèves et des parents

1-Responsabilités des enseignants au niveau de l'élève

Nombreux sont les facteurs influant sur les acquis des élèves et conditionnent la qualité de leurs résultats scolaires. Ce sont les compétences et la motivation de ces derniers eux-mêmes, les ressources et les comportements des parents vis-à-vis de l'éducation: comme leur soutien, les ressources et le climat de l'établissement scolaire. Et enfin, l'attitude, les comportements et les pratiques des enseignants.

Les enseignants ont des rôles majeurs dans l'enseignement où ils se livrent à savoir:

-ils doivent gérer les processus d'apprentissage: les programmes scolaires. La plupart du temps, les programmes scolaires d'enseignement primaire ne répondent pas aux besoins des enfants ou des élèves. L'incapacité des enseignants à mettre en œuvre les cours et les matériels didactiques, soit par suite de l'insuffisance et même de l'inexistence de leur formation de base. A ce propos, soulignons que les programmes scolaires nécessitent ou demandent des enseignants instruits et mieux formés.⁶⁶ Ainsi, les enseignants doivent recevoir, une éducation secondaire complète avant leur formation professionnelle. Outre les cours qu'ils dispensent aux élèves, ils sont censés encourager ces apprenants à participer activement à leur propre apprentissage.

L'autorité des enseignants n'est pas fondée sur l'ignorance et la passivité des élèves, mais également sur la capacité de ces maîtres à contribuer au plein développement de leurs élèves en s'appuyant sur la participation active de ces derniers. Les enseignants sont beaucoup plus

⁶⁴ POLITIQUES D'EDUCATION ET DE FORMATION, 2005 : op.cit.p 168.

⁶⁵ RASSEKH(S) et VAIDEANU(G), 1987 : *Les contenus de l'éducation*. UNESCO, p264.

⁶⁶ HAWES(H), 1972 : *La planification des programmes d'enseignement primaire dans le pays en voie de développement*. UNESCO. Paris p22.

des guides et des conseillers que des simples instruments de transmission mécanique des connaissances.⁶⁷

-répondre efficacement aux besoins de chaque élève: il appartient aux enseignants d'observer et de diagnostiquer les points forts et les faiblesses de chaque apprenant et qu'ils l'orientent et le conseillent, pareillement à ses parents.

-se familiariser avec les interrogations ou les tests d'évaluations normalisés et ils doivent être en mesure d'adapter les programmes scolaires ainsi que leur manière d'enseigner en fonction des résultats des élèves.⁶⁸

Au niveau de l'école, le travail en équipe est encore important pour le bon déroulement de l'enseignement. Sur ce, les enseignants doivent collaborer entre eux d'une part, et d'autre part, ils doivent acquérir des compétences en termes de développement de l'établissement et de la communauté.

Les parents et les enseignants doivent également autant que possible collaborer à l'éducation et à l'instruction des élèves: les parents doivent aider l'école dans sa tâche pédagogique et l'école doit compléter l'action morale de la famille.⁶⁹

2-Collaboration entre enseignants et parents d'élèves

La famille constitue la première institution éducative puisqu'elle contribue au développement de l'enfant et elle est la première qui exerce le contrôle de son comportement. En conséquence, elle joue un rôle prépondérant et détermine également tout l'avenir de leurs enfants.⁷⁰

Au niveau de l'enseignement primaire, l'enseignant doit atteindre les objectifs suivants: le premier est qu'il réussisse son année - scolaire. Cela s'explique par le fait qu'il doit progresser dans les programmes, maintenir l'ordre et la discipline, entretenir un climat détendu et agréable, animer et organiser des activités intéressantes, avoir de bonnes relations avec les enfants et leurs parents. Il appartient aux enseignants d'inciter les parents à assumer leurs responsabilités dans l'éducation de leurs enfants. Les enseignants doivent conseiller les parents de manière professionnelle: ils doivent être formés pour s'entretenir avec les parents et les informer. Le maître est aux yeux des élèves celui qui sait et qui fait apprendre, plus

⁶⁷ RASSEKH(S) et VAIDEANU(G), 1987 : op.cit.p 112.

⁶⁸ POLITIQUES D'EDUCATION ET DE FORMATION, 2005 :op.cit.p 108.

⁶⁹ JOTTERAND (R) et al, 1952 : *Problèmes scolaires*. DELACHAUX ET NIESTLE, p 18.

⁷⁰ JACQUES (A), 1997 : *Education et pédagogie*. Les éditions françaises .Paris, p5.

encore que celui qui commande ou représente les parents.⁷¹ Il doit être une référence pour ces apprenants. Il faut que les relations des enseignants avec les parents soient bonnes pour faciliter l'enseignement /apprentissage des élèves. Il est important de signaler que les parents doivent encourager leurs enfants, au lieu de critiquer ce qui se passe à l'école.

Il importe de savoir que la dotation en enseignants est une des solutions que les parents proposent afin de réduire les frais de scolarité de leurs enfants. Autrement dit, les parents enquêtés demandent l'éradication des enseignants FRAM qui sont encore parmi leurs charges même s'ils sont subventionnés par l'Etat. Tous les parents interrogés veulent la gratuité de l'enseignement primaire. En tant qu'éducation de base, il faut que les enseignants soient mieux formés pour enseigner les élèves du primaire et capables ainsi de collaborer avec les parents et les partenaires ou les organisations diverses.

Les enseignants ont des rôles primordiaux à l'égard des élèves et des parents: ils doivent former les enfants en tant qu'élèves et leur apprendre d'une manière efficiente les notions de base (lire, écrire, compter, comprendre, etc.) qui leur donnent des connaissances pour comprendre le milieu dans lequel ils vivent.⁷² Ainsi, ils doivent aider les parents dans le contexte de la pratique journalière : les enseignants doivent être des modèles en respectant la discipline enseignante pour effectuer un bon travail, en conseillant les parents pour mener à bien l'éducation de leurs enfants au cours de réunions à l'école par exemple. Et ils doivent être des leaders surtout dans les zones rurales en participant dans un projet par exemple non seulement pour améliorer l'environnement de l'enseignement, mais aussi pour développer les villages.

II-Lutte contre l'absentéisme des enseignants

A. Renforcement des procédures administratives

1-Lutte contre l'irresponsabilité des enseignants

La qualité de l'enseignement en milieu rural se dégrade par la démotivation et plus particulièrement par l'absentéisme des enseignants. Il faut que l'Etat plus précisément les autorités éducatives fassent des efforts pour la réduction et l'éradication massive de ce problème persistant. Le meilleur moyen de lutter contre l'absentéisme des enseignants est de s'attaquer à ses racines : les mauvaises conditions de travail et vie des enseignants, de la faible

⁷¹ PIERON (H), 1955 : *La formation éducative*. PUF. Paris, p77.

⁷² GUIDE PRATIQUE POUR LA FORMATION DES MAITRES EN COURS D'EMPLOI EN AFRIQUE, 1970 : Paris, p23.

rémunération et surtout le faible système de surveillance et de responsabilisation des enseignants.⁷³

Ils doivent réduire l'absentéisme par des mesures administratives. En compensant par exemple les absences afin qu'elles ne portent pas préjudice au bon fonctionnement du système éducatif. L'absentéisme fréquent des enseignants du primaire dans les zones rurales produit des élèves sans niveau acceptable, et incapables de suivre les classes supérieures. Cette incapacité provoque l'abandon scolaire chez ces élèves.⁷⁴

De ce fait, il faut qu'il y ait des procédures qui régissent de l'environnement de l'enseignement pour sanctionner les enseignants qui s'absentent fréquemment et sans motifs valables. Concernant ces procédures, elles sont des avertissements verbaux suivis d'un avertissement écrit si les enseignants viennent à récidiver.⁷⁵

Elles sont considérées comme des sanctions disciplinaires qui peuvent être engagées contre l'enseignant dans les cas graves d'absences répétées. Le chef d'établissement est le premier responsable qui gère les problèmes de comportement des enseignants au niveau de l'école.

A côté de l'absentéisme non autorisé, les enseignants doivent faire des efforts, effectuer beaucoup de rattrapages car les impacts négatifs de ce problème se répercutent directement sur les résultats scolaires. De ce fait, il faut préciser que l'enseignement à l'école primaire est assuré par un seul enseignant qui doit harmoniser autant que possible les connaissances de l'élève. Cela veut dire en effet qu'aucune matière ne doit être délaissée.⁷⁶

A part cela, les parents d'élèves et la communauté éducative locale sont encore des responsables vis-à-vis de l'absentéisme des enseignants. Alors, ils doivent effectuer un rapport sur ce problème aux autorités éducatives. Cependant, ils ne sont pas toujours impliqués dans la gestion des enseignants: ils ne s'intéressent pas à cette situation des enseignants faute de moyens de pression. Puis, le désintérêt des parents dans l'éducation tient compte également. Alors que les réactions des parents occupent une place prépondérante dans

⁷³ UNESCO : « enseigner et apprendre : atteindre la qualité pour tous », in *rapport mondial de suivi sur l'EPT* 2013 2014 : Paris, p14.

⁷⁴ NOLIVEN(H), 2003 : « Quel financement pour l'école en Afrique », in *Cahiers d'études africaines* n°169-170.

⁷⁵ UNESCO, 2010 :op.cit.p 83.

⁷⁶ DELAIRE (G), 1989 : *Enseigner en équipe*. Les éditions d'Organisations, p34.

le vécu de la plupart des enseignants, surtout au sein de l'expérience de ces derniers.⁷⁷ Mais beaucoup d'entre eux ne savent presque rien des programmes scolaires et des exigences en particulier de la discipline enseignante.

2-Renforcement de suivi périodique des enseignants

Les écoles doivent être solidement encadrées pour responsabiliser les enseignants : qu'ils soient ponctuels, assurent la totalité de leur semaine de travail. Il faut qu'il y ait des carnets ou des cahiers de présence des enseignants qui doivent être signés par jour au bureau de chef d'établissement et des rapports hebdomadaires envoyés aux administrateurs de district.

Il convient de souligner que l'inspecteur de l'enseignement primaire et les chefs ZAP doivent collaborer entre eux afin que l'école primaire soit mieux gérée et développée. L'inspecteur est le principal agent d'inspection sur le terrain. Il ou elle a pour mission d'inspecter périodiquement les écoles avec ses collègues. Il a aussi une mission double : informer les écoles des décisions prises au centre et informer le centre des réalités quotidiennes dans les écoles. Autrement dit, il doit effectuer la liaison entre les écoles et l'administration.⁷⁸

Les enseignants et les organisations d'enseignants devraient chercher à coopérer pleinement avec les autorités, dans l'intérêt des élèves, de l'enseignement et de la collectivité.

Tout système d'inspection ou de contrôle devrait être conçu de manière à encourager et à aider les enseignants dans l'accomplissement de leurs tâches professionnelles et à éviter de restreindre la liberté, l'initiative et la responsabilité des enseignants

B. Dotation en matériels et ressources humaines

Pour assurer le suivi des écoles et plus précisément des enseignants, l'Etat doit octroyer du matériel (moto, indemnités de risques ou argent par exemple) et des personnels suffisants (tels que les inspecteurs compétents). La régularité et l'efficacité des contrôles dépendent de la compétence de ces personnels et surtout de la disponibilité ou non de ces

⁷⁷ PERRENOUD (P), 1995 : *La fabrication de l'excellence scolaire: du curriculum aux pratiques d'évaluation*. Editions Droz .GENEVE, p192.

⁷⁸JEANNE (M), 2003 : *Amélioration de la qualité de l'enseignement primaire en Afrique*. ADEA, paris. pp8-9.

matériels. Le rôle de ces responsables de suivi des enseignants constitue un des moyens essentiels pour l'amélioration de l'éducation dans un pays donné.

C'est ainsi que le bon inspecteur aide beaucoup les enseignants à résoudre leurs problèmes dans l'exercice de leur métier. Il les aide également par sa culture pédagogique, et plus particulièrement les enrichit par les visites qu'il fait journalièrement dans les classes. L'inspecteur doit également faire profiter chacun de ses collaborateurs des efforts de tous et élever le niveau pédagogique des enseignants dont il est responsable.⁷⁹

L'Etat doit renforcer les services d'inspection du système éducatif à travers la mise à la disposition des ressources humaines pour leur permettre de travailler de manière efficiente. Il doit les soutenir à mener à bien leur métier: à mettre l'accent spécialement sur les zones rurales. Ces gens inspectent non seulement les enseignants, mais ils doivent également couvrir les infrastructures à titre de précision dans les établissements ruraux.

C. Création d'une organisation professionnelle

Il faut que la création d'une telle organisation soit indispensable pour traiter l'absentéisme des enseignants. Cette organisation créée par l'Etat est gérée et contrôlée par des enseignants professionnels ou des professionnels de l'éducation. L'objectif de l'organisation est d'établir, de maintenir et de consolider le professionnalisme (compétence dans l'exercice du métier d'enseignant) dans la profession d'enseignant. A titre de précision, par le biais de cette organisation professionnelle pour le métier d'enseignant, il faut s'attendre à ce que les enseignants prennent la responsabilité de leurs actions en déterminant qui peut devenir enseignant, comment exercer la profession et le type de sanction en cas de faute.⁸⁰

Cette organisation professionnelle a pour but aussi de contrôler et réglementer le métier d'enseignant en particulier l'assiduité et l'absentéisme des enseignants et leur pratique pédagogique. Le suivi et le contrôle sont parmi les activités importantes pour assurer l'obtention des résultats scolaires satisfaisants.

En ce qui concerne la situation des écoles cibles, il n'y a qu'un chef ZAP qui effectue le suivi des enseignants. Ce suivi ne recouvre pas la totalité à cause de l'insuffisance des matériels et du personnel ainsi que des occupations personnelles et des autres tâches que ses supérieurs hiérarchiques lui confient. Par conséquent, durant une semaine il ne visite que deux

⁷⁹ MIALARET (G), 1964 : *Introduction à la pédagogie*. PUF.Paris, p123.

⁸⁰ SEGUN (OA) et OLANIYAN (O), 2011 : op.cit.p 90.

établissements au maximum. Il existe parfois des semaines dans une année scolaire où il ne visite aucune école.

Le directeur ou l'inspecteur sont mandatés comme leur fonction le suggère, d'assurer que les enseignants respectent le cahier des charges⁸¹. Cela signifie que l'établissement doit disposer de cahiers de texte où sont mentionnées toutes les activités afin de mieux contrôler les comportements des enseignants et leurs absences et le suivi des programmes .

Le directeur d'école est aussi le premier support professionnel sur lequel l'enseignant peut s'appuyer. Il importe de connaître que le profil d'un directeur d'école primaire soit celui d'un homme ou une femme ayant 2 à 5ans d'expérience.⁸² En d'autres termes, il doit avoir plus de quelques années d'expérience d'enseignement que le maître.

D. Respect de la ponctualité dans la profession enseignante

Il faut que les enseignants soient ponctuels dans leur travail car ils doivent être des modèles en matière d'assiduité à l'égard de leurs apprenants. La ponctualité dans la profession d'enseignant joue en effet un rôle décisif dans la qualité de l'enseignement que les enseignants dispensent aux élèves. L'enseignant devrait respecter les lois ou les disciplines, en amenant ses élèves à vivre un climat ambiant plein d'affection.

De même que l'absentéisme, cette ponctualité de ces derniers affecte le temps d'apprentissage des apprenants. Concernant les enseignants interrogés, 54% n'arrivent pas à respecter la ponctualité au travail puisqu'ils accordent beaucoup de temps sur le suivi de leurs activités secondaires. Face à cela, il est important de signaler que le Chef d'établissement, les inspecteurs notamment le chef ZAP doivent renforcer ou améliorer le contrôle et la gestion des enseignants pour que ces derniers puissent respecter la discipline ou la déontologie enseignante. La mise en œuvre des pratiques efficaces de gestion des écoles par les chefs et les administrateurs scolaires est nécessaire afin de responsabiliser les enseignants et les apprenants absents.

⁸¹PERRENOUD (P), 1995:op.cit.p 194.

⁸²HALLAK (J), 1990: op.cit.p 195.

Chapitre VIII- L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

La mise en place des mécanismes par les autorités éducatives locales, avec le soutien de l'Etat est indispensable pour améliorer la qualité et les conditions de travail des enseignants en milieu rural. Il ne faut pas uniquement augmenter les salaires des enseignants mais également revoir ou réviser l'organisation de ces salaires.

I- L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE

A. L'AMELIORATION DES SALAIRES

Le gouvernement doit garantir aux enseignants un salaire qui leur permette de faire vivre leur famille. Les échelles de traitements des enseignants devraient être revues périodiquement pour tenir compte de facteurs comme l'augmentation du coût de la vie par exemple.

D'après les réponses des enseignants interrogés, 66% demandent l'augmentation de leurs salaires notamment leur subvention avec un paiement régulier, et l'indemnité de formation. Les salaires qu'ils reçoivent et leurs conditions de travail constituent des facteurs majeurs de leurs absences et le paiement d'indemnités particulières doivent être accordé aux enseignants. Ces indemnités comprennent par exemple l'indemnité de craie, prime d'éloignement et plus spécialement les indemnités de risques pour les enseignants qui travaillent dans les zones rurales comportant des risques d'insécurité, d'enclavement, etc.).

Il doit revoir également la manière dont les salaires sont organisés: comment ils sont payés en révisant le système général des salaires, les modèles de rémunération et appréciation du rôle des enseignants.⁸³ De ce fait, les principales solutions que ces enseignants proposent résident dans l'amélioration de leurs salaires. Il convient de souligner que la principale source d'amélioration des conditions de travail des enseignants réside alors dans l'augmentation des salaires.⁸⁴ Il est bon de rappeler que beaucoup d'entre eux sont « sous - payés » par rapport à d'autres types d'emploi requérant le même diplôme ou la même qualification. A cet effet, de nombreux enseignants se livrent dans l'exercice des activités supplémentaires ou travail au noir et ceci influe la qualité des résultats scolaires et de l'enseignement. L'absentéisme s'explique en effet par les insatisfactions professionnelles des enseignants dans l'exercice de leur métier

⁸³ UNESCO, 2010: op.cit.p78.

⁸⁴ UNESCO, 2010: op.cit.p 78.

Cela a pour but d'éradiquer la pratique des travaux supplémentaires des enseignants et améliorer aussi les performances des apprenants.

L'Etat doit prendre ces différentes mesures pour que les enseignants soient mieux rémunérés, avec un statut social amélioré et plus motivés dans la profession enseignante. Ainsi, les enseignants sont en effet plus à l'aise vis-à-vis de leur métier et la perturbation des activités scolaires diminue également: l'absence des grèves et de frustration à titre d'exemple.

En conséquence, il faut que l'Etat fasse des efforts pour augmenter les salaires des enseignants et pour les amener à l'égalité avec les travailleurs des autres professions. Cela améliore leurs performances à l'école. Il est important que le gouvernement donne des mesures d'accompagnements supplémentaires telles que des logements aux enseignants qui travaillent en milieu rural. Pour les enseignants enquêtés, 33% demandent des logements afin de diminuer leur déplacement. Puis, pour les enseignants qui travaillent plus particulièrement dans des conditions difficiles en milieu rural, il est nécessaire que l'Etat conçoive des indemnités spécifiques.⁸⁵ Cela encourage ces enseignants dans l'accomplissement de leurs tâches puisque le paiement irrégulier de leurs salaires entraîne la large diminution de leur motivation professionnelle exigée en matière d'éducation, et favorise de plus en plus leurs absences non autorisées.

Il faut que les responsables politiques revalorisent la fonction enseignante, de façon à éviter la fuite de maîtres formés, et/ou, et l'absentéisme en particulier, dans les zones rurales. Cela en promulguant un règlement prévoyant la promotion des enseignants d'un cadre à l'autre: stagiaire, conditions de titularisation, etc. La prise en charge de cette fonction et l'amélioration de la situation professionnelle ou statut des enseignants sont donc primordiales afin d'obtenir un bon fonctionnement de l'enseignement.

B. L'AMELIORATION DES CONDITIONS SOCIALES

L'amélioration du cadre de vie des enseignants comme la dotation en logement et la sécurisation des zones à hauts risques contribueraient beaucoup à la diminution des stress, à la disponibilité et à la présence de ces enseignants aux postes. Lorsque les enseignants n'habitent pas près des écoles, ils consacrent beaucoup de temps au déplacement, et plus spécialement au cours de la saison de pluies car la route est impraticable (aux véhicules motorisés par exemple). De ce fait, la dotation en logement est importante pour les enseignants qui travaillent dans les zones rurales éloignées. Dans la mesure où les zones

⁸⁵ UNESCO, 2010: op.cit.p 79.

rurales sont difficiles d'accès ou enclavées, une indemnité spéciale de transport doit être accordée aux enseignants.

Tout cela est dans le but de maintenir la qualité de l'enseignement/apprentissage des élèves. Puis, afin que les enseignants soient plus présents à leur travail, il faut que les établissements et les classes soient mieux dotés en enseignants.

Il faut qu'il y ait des points d'eau au niveau des établissements primaires pour assurer la propreté et surtout la santé des élèves.

II-CONSIDERATION ET AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La qualité de l'enseignement /apprentissage des élèves n'est pas déterminée uniquement par la qualité des enseignants, mais aussi par celle de l'environnement dans lequel ils travaillent. Jusqu'à nos jours, la qualité des conditions de travail des enseignants laisse encore à désirer.

C'est la raison pour laquelle donc les conditions de travail des enseignants conditionnent en premier lieu leurs performances dans leur métier. En effet, la qualité des résultats scolaires est liée en bonne partie à leurs conditions d'emploi.

La qualité de l'éducation et la faculté d'apprentissage des élèves dépendent largement de la compétence et de la personnalité des enseignants, et du dévouement avec lequel ils exercent leur métier. Mais elles sont aussi liées à leurs conditions de travail, à titre de précision, aux dimensions des salles de cours, aux manuels scolaires, autres matériels didactiques disponibles ou non, à l'état des infrastructures.⁸⁶

1-Confection des matériels didactiques et réhabilitation des infrastructures

Une disponibilité des matériels didactiques et des infrastructures scolaires ainsi que des équipements en matière d'éducation est également parmi les gages importants pour le bon fonctionnement de l'enseignement. Ce qui signifie que la qualité des enseignants ne sont pas uniquement les seules conditions d'amélioration de la qualité de l'enseignement, mais la dotation en matériels didactiques et la bonne réparation de ces infrastructures sont aussi indispensables.

Concernant les réponses des enseignants enquêtés, 33% des enseignants demandent la création des nouveaux bâtiments scolaires, la réparation des mauvais et vieux bâtiments, la mise en œuvre de cantine scolaire, et la dotation en matériels didactiques et en équipements.

⁸⁶ COOMBS (P), 1989: *La crise mondiale de l'éducation*. Editions Universitaires, p126.

Le sort ou le développement de l'éducation dépend en partie des enseignants. Puis, la qualité de l'enseignement/apprentissage des élèves est liée en bonne partie non seulement aux conditions de vie des enseignants, mais aussi à leurs conditions de travail. En d'autres termes, pour améliorer la qualité de l'éducation, il faut améliorer en premier lieu la formation, le recrutement, le statut social et plus spécialement les conditions de travail des enseignants. Cela peut s'expliquer parce que ceux - ci ne pourront répondre à ce que l'on attend d'eux que s'ils ont par suite les connaissances, les compétences, les qualités professionnelles et les possibilités professionnelles.⁸⁷

-L'Etat doit apporter un grand soutien à l'éducation en milieu rural en fournissant des matériels, des finances, et des ressources suffisantes au profit du développement et de l'amélioration des écoles rurales.

Il convient de signaler que le manque d'entretien et d'infrastructures ainsi que le manque des matériels didactiques tels que les manuels entraînent le désintérêt des enseignants dans leur profession.

Signalons que 33% des enquêtés demandent la dotation en matériels didactiques et des Kits scolaires venant de l'Etat pour assurer la bonne marche de l'enseignement/apprentissage des élèves.⁸⁸

Cette situation est renforcée par le retard du paiement de leurs salaires qui augmente leur démotivation. Tous ces problèmes constituent des questions complexes que le gouvernement doit traiter et résoudre pour mettre en œuvre un enseignement de qualité et adéquat en particulier dans les écoles en milieu rural.

-L'Etat doit mettre en place un groupe de travail pour initier l'entretien et surtout la réhabilitation des infrastructures scolaires existantes tout en concevant d'autres infrastructures adéquates pour l'avenir.⁸⁹ Ainsi, il doit faire des efforts en construisant un environnement propice à l'enseignement /apprentissage des élèves. L'environnement de l'école plus précisément de l'enseignement est un facteur majeur qui détermine le processus d'apprentissage et la performance des apprenants. En conséquence, des enseignants qualifiés ou non, sont obligés de travailler sans moyens ou matériels pédagogiques adéquats, comme un

⁸⁷ MATHIEU(Q), 2011 : op.cit.p125.

⁸⁸ KPONOU (k) ,2014 : *Satisfaction des enseignants et performances scolaires*. UCAD. Sénégal p6.pdf.

⁸⁹ SEGUN (OA) et OLANIYAN (O), 2011: op.cit.p 83.

laboureur qui n'aurait pas de charrue.⁹⁰ Autrement dit, les élèves sont souvent scolarisés mais apprennent bien peu de chose ou des connaissances peu étendues, voire insuffisantes.

Les bâtiments scolaires devraient donner des garanties de sécurité, être agréables et aménagés de manière fonctionnelle; ils devraient en particulier dans les régions rurales; être construits en matériaux durables et selon les normes de l'hygiène. Les autorités devraient veiller au bon entretien des locaux scolaires de manière à ne faire courir aucun risque à la santé ni à la sécurité des élèves et du personnel enseignant.

Cela exige un investissement des personnes de la communauté dans divers conseils d'administration d'écoles afin qu'elles puissent participer effectivement dans ces activités scolaires.

2-Réduire les effectifs chargés des classes

Les effectifs des classes sont un autre sujet de préoccupation générale pour les organisations d'enseignants.⁹¹ De ce fait, nous prenons par exemple qu'au niveau de l'EPP Ambolokotona Haut, il y a 66 élèves dans la salle de classe de CP1 alors que nous avons vu que cette salle est réduite. L'Etat doit s'efforcer dans une large mesure d'entretenir des classes à des effectifs réduits, pour renforcer et améliorer la performance et l'efficacité du travail des enseignants. Le recrutement des enseignants dans les zones rurales est un des facteurs majeurs de l'amélioration des conditions de l'enseignement. Les conditions de travail y dépendent de la disponibilité des enseignants dans les écoles. Par conséquent, la construction des équipements pédagogiques tels que les tables bancs et la création des bâtiments scolaires nouveaux sont importantes pour réduire les classes surchargées. Le nombre des élèves par classe : **cf. Annexe 3**. Il serait mieux que l'effectif des élèves par classe de l'enseignement primaire soit de trente au maximum pour faciliter la transmission des savoirs plus précisément pour mieux contrôler le processus d'enseignement/apprentissage des élèves⁹².

La pénurie de salle de classes constitue un obstacle à l'élargissement de l'accès et à l'amélioration de la qualité de l'école. Il s'agit d'un obstacle à l'amélioration de la qualité car même s'il y a des enseignants et des livres, l'apprentissage ne peut pas se produire sans des locaux équipés de mobiliers et spécialement conçus pour l'enseignement. Les enseignants, les livres, les salles de classes sont des composantes cruciales pour mettre en place des

⁹⁰ COOMBS (P), 1989:op.cit.p 134.

⁹¹ UNESCO, 1980 : *Les réformes de l'éducation: expériences et perspectives*. Paris, p99.

⁹² MATHIEU(Q), 2011 : op.cit. p 60

programmes d'éducation de qualité.⁹³ Il importe de savoir qu'il faut assouplir les conditions de travail des enseignants pour leur encourager. Par exemple, l'Etat doit offrir à ces enseignants des programmes qui leur permettent de travailler à temps partiel et réduire leurs horaires de travail.⁹⁴

⁹³JEANNE (M), 2003 : *Amélioration de la qualité de l'enseignement primaire en Afrique*. ADEA, paris, p 27.

⁹⁴ POLITIQUES D'EDUCATION ET DE FORMATION, 2005: op.cit.p232.

Chapitre IX: LES MESURES EN RAPPORT AVEC LES REFORMES AU NIVEAU DE L'ENSEIGNEMENT.

I-AUGMENTER L'ATTRAIT DU METIER D'ENSEIGNANT

A. Du côté enseignant : la passion

Il appartient au gouvernement qui fait partie des responsables de la mise en valeur et l'amélioration de l'éducation surtout dans les zones rurales d'augmenter l'attrait de la profession enseignante.

Pour ce faire, il doit rendre ces zones plus attrayantes, en accélérant l'avancement des enseignants y travaillant.

Il doit ensuite mieux intégrer les enseignants dans les écoles qu'ils servent, en les recrutant sur place, en encourageant les collectivités à participer à la marche quotidienne de l'école.

Il doit encourager les enseignants à bien exercer leur métier en encourageant les collectivités à leur donner des incitations propres à réduire massivement l'absentéisme, puis, en améliorant leurs conditions de travail.

L'Etat doit considérer l'enseignement comme une profession noble au niveau du pays. Les membres de cette profession doivent assurer un meilleur service public. Et la profession exige des enseignants, outre des connaissances et des compétences particulières acquises, un sens des responsabilités personnelles et collectives que ces enseignants assument pour une meilleure éducation et le bien-être dont ils ont la charge. Dans l'acte d'enseigner, plusieurs dimensions ont respectivement des rôles majeurs: les programmes scolaires (le contenu de la matière), les relations interpersonnelles entre enseignants et élèves, et les motivations individuelles, etc.

L'Etat doit prendre toutes les mesures afin que les enseignants puissent se perfectionner tout au long de leur vie professionnelle. A part ceci, il doit prendre du temps pour écouter les problèmes auxquelles les enseignants se confrontent dans leur travail.

La revalorisation de la fonction enseignante est un facteur clé pour assurer la qualité de l'enseignement. Il faut en effet rendre aux enseignants l'hommage qu'ils méritent, puisque, si l'institution scolaire tient encore, malgré les tensions ou les problèmes que traverse la

société, c'est grâce en premier lieu au dévouement et à la passion de nos enseignants et de tous les serviteurs de notre école.⁹⁵

Il faut faire connaître les avantages liés à l'exercice du métier d'enseignant tels que l'autonomie dans le travail: les vacances, la sécurité d'emploi et surtout les mesures d'accompagnement pour une aide à la prise en charge sociale de l'enseignant et des membres de sa famille. A titre de précision, l'aide à l'exemption des frais de scolarité pour les enfants de parents enseignants.

a. Accessibilité pour les élèves

L'enseignement pourrait être une profession plus attrayante si les maîtres acquièrent au cours de leur vie professionnelle de l'expérience. Les changements et l'amélioration des programmes scolaires exigent des démarches quelconques: cela nécessite un large consensus avec des professionnels de l'éducation tels que les enseignants, les inspecteurs, les conseillers pédagogiques, etc.

Pour ce faire, l'Etat doit organiser non seulement des formations des enseignants, mais préparer aussi convenablement des manuels scolaires utiles et autres matériels didactiques ainsi que des aides nécessaires à la bonne marche de l'enseignement/apprentissage des élèves. L'équipe pédagogique a un rôle primordial à jouer: au niveau du pilotage des rénovations pédagogiques, le renforcement de sa place au sein de l'école est en tous les cas souhaités par les enseignants. Améliorer la performance des méthodes pédagogiques et munir des élèves de connaissances concrètes en rapport avec leurs centres d'intérêt, ainsi que d'outils qu'ils pourront valoriser lors de leur quête de travail.⁹⁶

Pour pallier à l'insuffisance alimentaire au cours de la période de soudure, il faut que les directeurs des écoles et même les enseignants doivent collaborer entre eux et chercher des partenaires pour la mise en œuvre de cantine scolaire. Cette situation peut contribuer à la motivation des élèves et plus particulièrement à la présence d'intérêt des parents vis-à-vis de l'éducation.

B. Rénover la formation pédagogique

Tout d'abord, il faut étoffer le nombre d'institutions de formation d'enseignants: les écoles normales pour diminuer le recrutement des enseignants peu formés ou sans formations

⁹⁵ FERRY (L), 2003 : *Lettre à tous ceux qui aiment l'école*. Collection: ODILE JACOB.CNDP. Paris, p149.

⁹⁶ HONDEKYN (I), 1998: op.cit.p9.

initiales. Ainsi, l'Etat doit faire des efforts en recrutant des enseignants en fonctions des besoins reconnus des établissements cibles, surtout dans l'enseignement primaire.

Il est important de souligner que l'enseignement primaire exige des compétences intellectuelles. L'enseignant à l'école primaire à cet effet doit d'abord s'intéresser pour sa tâche en accomplissant à titre de précision des paroles et actes attestant un intérêt pour les élèves. Ensuite, il doit bien maîtriser les matières à enseigner à l'égard de ces apprenants. Il doit être plus intelligent que les enfants. Il faut qu'il ait une bonne autorité surtout en classe. Enfin, Il doit montrer qu'il a un esprit innovant ou aime étudier dans l'exercice de son métier d'enseignant afin de mettre à jour les savoirs qu'il dispense à ses apprenants. Il convient de préciser que la mise à jour de connaissances est indispensable dans l'amélioration de sa fonction. Il doit avoir un esprit de coopération avec la communauté et être capable de développer des projets dont un projet pédagogique ou celui du développement rural à titre d'exemple.⁹⁷

Il faut que l'Etat doive réformer dans la mesure du possible la formation pédagogique des enseignants afin d'adapter cette formation à l'évolution des besoins en matière d'enseignement et d'apprentissage ainsi que des rôles d'enseignants. Et cela va de pair avec l'accroissement de la formation continue pour les enseignants en poste ou en cours de service en termes de développement de l'enseignement.

Enfin, la révision et l'amélioration des rémunérations et des avantages sociaux des enseignants jouent un rôle important pour motiver davantage ces derniers dans la profession enseignante.

Dans les zones rurales, il doit y avoir un environnement scolaire favorable pour encourager largement la communauté à participer davantage aux activités scolaires telles que le suivi des écoles et l'amélioration des équipements et infrastructures scolaires. Les autorités et les enseignants devraient reconnaître l'importance de la participation des enseignants, par l'intermédiaire de leurs organisations ou par d'autres moyens, aux efforts visant à améliorer la qualité de l'enseignement, aux recherches pédagogiques, ainsi qu'à la mise au point et à la diffusion de méthodes nouvelles et améliorées.

⁹⁷ GILBERT (R), 1980 : Bon pour enseigner. Collection, psychologie et sciences humaines. Edition P. Mardaga 2. Bruxelles, p19.

II-LA DECENTRALISATION DE L'ADMINISTRATION DES ECOLES

A. Le processus de cette décentralisation

Pour l'amélioration des conditions sociales et celles de travail des enseignants, une meilleure solution mérite de les signaler et de les suggérer aux personnels et aux responsables en matière d'éducation, plus précisément au gouvernement.

Il s'agit de la décentralisation: le transfert de la gestion des enseignants du primaire aux communes peut contribuer largement à éradiquer l'absentéisme et l'abandon de postes de ces enseignants. De ce fait, cette décentralisation ouvre de nouvelles perspectives pour une maîtrise intelligente des dépenses en éducation, tout en dégagant des moyens substantiels pour améliorer les conditions de vie et de travail des enseignants et créer des conditions efficaces pour leur rétention dans les systèmes éducatifs surtout dans les zones rurales.⁹⁸

En d'autres termes, le transfert des compétences en matière de gestion de la commune offre de nouvelles possibilités d'amélioration des conditions de travail social des enseignants. Pour cela, un village doit donc disposer de deux conseillers qui siègent aux conseils municipaux pour contrôler ou superviser non seulement les comportements des enseignants dans leur travail, mais aussi les problèmes et les dysfonctionnements auxquels l'éducation se confronte. A titre de précision, les absences irrégulières des enseignants doivent être signalées à l'inspecteur de l'enseignement primaire et au maire de Commune via ces conseillers pour que les classes ne restent pas sans maîtres pendant des semaines ou des mois.

B. Les impacts de cette décentralisation pour les enseignants et les élèves

1- Du côté enseignant

Afin que les enseignants soient bien encadrés et gérés, plus présents à leur travail, la répartition des responsabilités et des charges entre l'Etat et les responsables concernés au niveau de la commune (tels que le maire et les conseillers ou les pouvoirs organisateurs) est indispensable en termes de développement de l'éducation. Rappelons que la décentralisation constitue alors une des réformes importantes au niveau des systèmes éducatifs surtout dans l'amélioration de l'éducation de base.

2- Du côté élève

A côté des enseignants, les impacts de cette décentralisation au sein des apprenants méritent d'être soulignés: pareillement aux enseignants, ces apprenants sont mieux encadrés. A part ceci, les infrastructures et les patrimoines scolaires sont mieux gérés, les programmes

⁹⁸ MATHIEU (Q), 2011: op.cit.p109.

et horaires d'enseignement sont plus adaptés et les dépenses en éducation sont maîtrisées. Il faut que l'Etat doive travailler à minimiser davantage les conséquences des facteurs de démotivation, et renforcer par suite ou améliorer les facteurs de motivation, pour rendre le métier d'enseignant plus attrayant.

3-Importance de la décentralisation dans l'éducation de base

La collaboration entre la communauté et les responsables d'administration des établissements constitue des facteurs essentiels pour assurer un bon enseignement. A cet égard, il est nécessaire que l'Etat doive s'impliquer dans cette collaboration plus précisément dans les aspects primordiaux de l'enseignement et de l'amélioration de l'école. Il faut en effet nommer des membres de la communauté aux conseils d'administration des écoles pour développer et assurer la bonne marche de cette collaboration. En tant que membres de conseils d'administration des écoles, les populations devront donc suivre et superviser les écoles plus particulièrement les enseignants. Elles devront également servir à la dégradation des infrastructures scolaires par exemple. En termes de mise à disposition de bâtiments scolaires et autres infrastructures de service, le soutien communautaire peut contribuer à promouvoir un bon enseignement ou la qualité d'éducation de base.

En milieu rural, la mise en œuvre du développement de l'enseignement ou plus précisément la politique scolaire doit aller de pair avec les programmes d'amélioration du potentiel économique, du niveau de vie des paysans et des commodités sociales de la communauté.⁹⁹

C'est pourquoi, l'enseignement primaire doit s'inscrire dans une perspective de développement économique et social: l'école ne doit pas en effet transmettre uniquement des connaissances, mais préparer l'élève à créer d'autres pour transformer le milieu dans lequel il vit.¹⁰⁰

⁹⁹ HAWES (H), 1972:op. cit. p. p55.

¹⁰⁰ GUIDE PRATIQUE POUR LA FORMATION DES MAITRES EN COURS D'EMPLOI EN AFRIQUE, 1970 : op .cit. p26.

CONCLUSION DE LA TROISIEME PARTIE

Pour terminer, nous pouvons affirmer que pour améliorer et renforcer la lutte contre les absences non autorisées des enseignants, les deux principales solutions suivantes sont complémentaires: l'amélioration de la qualité de l'enseignement, la considération et l'amélioration des salaires puis des conditions de travail des enseignants. Ce qui signifie que l'amélioration de la situation professionnelle des enseignants notamment la bonne rémunération de ces derniers est un facteur majeur pour les motiver dans leur métier. Il faut préciser que les motivations intrinsèques des enseignants jouent un rôle prépondérant dans l'accomplissement de leurs tâches.

De même que les autres agents publics, l'Etat doit prendre en charge les enseignants et leur métier puisque l'enseignement et les enseignants qui occupent en bonne partie une place importante dans la réussite des élèves sont souvent négligés par l'Etat et les responsables en matière d'éducation.

Ainsi, l'adoption des techniques pour mettre en œuvre des formations pédagogiques efficaces et pour renforcer et améliorer le suivi des enseignants est indispensable pour assurer la qualité de l'enseignement/apprentissage des élèves. Il faut que l'Etat et ces responsables pédagogiques doivent être compétents afin qu'ils puissent sélectionner et améliorer la qualité des enseignants. De ce fait, les chefs d'établissements et les autorités éducatives locales doivent chercher des soutiens ou des financements pour résoudre les problèmes auxquels l'enseignement et l'école se confrontent. Cette situation doit être appuyée par la décentralisation de l'administration d'écoles pour promouvoir l'amélioration de l'enseignement en milieu rural plus particulièrement.

A part cela, l'application des lois appropriées pour sanctionner les enseignants en cas de fautes graves comme les absences non autorisées et lutter également contre l'irresponsabilité des enseignants est effectivement nécessaire dans la fonction enseignante. Tout cela constitue des résolutions judicieuses pour l'éradication de cet absentéisme. Il faut souligner que pour la mise en œuvre de ces solutions, les enseignants, les élèves et les parents ainsi que l'Etat ont respectivement des rôles importants. Et parmi ces acteurs pédagogiques, l'Etat est un facteur primordial qui détermine la bonne marche de l'enseignement. Sur ce, les responsabilités diverses qu'il doit assumer à l'égard du fonctionnement de l'enseignement ont une influence effective sur la qualité de l'éducation. Les rôles de l'Etat et des enseignants en faveur de l'enseignement sont aussi corrélés pour assurer la réussite scolaire.

CONCLUSION GENERALE

L'éducation est considérée comme un investissement permettant de favoriser le développement économique d'un pays. Elle contribue au développement humain, et constitue une condition nécessaire pour la mise en œuvre du développement durable et de réduction de la pauvreté.¹⁰¹ L'éducation primaire occupe une place prépondérante dans le développement d'un pays en particulier les pays en développement. Le système primaire constitue la majeure partie du système éducatif d'un pays. Pourtant sur le plan financier, les enseignants du primaire sont considérés comme les plus pauvres. Face à cela, les enseignants sont contraints de trouver d'autre travail pour compenser. Du coup ils s'absentent souvent.

Il convient également de souligner que l'absentéisme des enseignants constitue un problème important au sein de l'environnement de l'enseignement notamment en milieu rural. Pour développer l'enseignement et plus précisément améliorer la qualité de l'éducation dans les zones rurales, ce problème mérite d'être résolu. L'éradication des absences non autorisées des enseignants fait partie des gages importants pour la mise en valeur de l'enseignement. De ce fait, il faut savoir que cette éradication de l'absentéisme exige effectivement des engagements ou une prise en charge des responsabilités et une maîtrise intelligente de toutes décisions sur le plan éducatif. En d'autres termes, les enseignants ne sont pas uniquement des responsables de leurs absences non autorisées, mais les autres acteurs et en particulier l'Etat et les autorités éducatives locales ont aussi des rôles importants à l'égard de ce problème.

Il est important de rappeler que la principale cause de l'absentéisme des enseignants enquêtés réside dans la médiocrité de leurs salaires ou l'insuffisance salariale, dit autrement « leurs salaires modiques ». Cependant, les causes de l'absentéisme des enseignants ne sont pas seulement limitées aux salaires qu'ils reçoivent, elles sont liées également en bonne partie à la qualité de formation pédagogique qu'ils acquièrent. Il convient de préciser que la non acquisition de la formation initiale exigée pour être instituteur ou institutrice au niveau des enseignants a des impacts négatifs non seulement sur leurs comportements dans l'exercice quotidien de leur métier, mais également sur la qualité de l'enseignement qu'ils dispensent aux apprenants. C'est la raison pour laquelle que les conséquences désastreuses de l'absentéisme des enseignants influent sur les résultats et la déperdition scolaire.

En conséquence, nous pouvons dire que pour assurer une bonne qualité de l'enseignement /apprentissage des élèves, il faut en premier lieu améliorer la qualité des enseignants. A ce

¹⁰¹ NOLIVEN (H), 2003 : « Quel financement pour l'école en Afrique », in *Cahiers d'études africaines* n°169-170.

propos, la qualité de l'éducation dépend largement de celle des enseignants, et l'acquisition de la formation initiale détermine en bonne partie la qualité des enseignants.

Outre l'amélioration des salaires, les conditions d'emploi et sociales des enseignants, l'obtention de cette formation exigée ou formation de base, l'organisation de formation permanente pour les enseignants sans formation initiale, et l'amélioration de la formation initiale constituent également un facteur clé pour limiter l'absentéisme et améliorer la conscience professionnelle des enseignants.

La formation des enseignants doit leur permettre d'être plus aptes à comprendre les élèves, de les éduquer plutôt que de les lancer dans une vaine course aux diplômes.¹⁰² Elle doit permettre également aux enseignants non seulement de maîtriser les disciplines qu'ils enseigneront et d'acquérir des connaissances, mais elle doit permettre aussi de développer les compétences nécessaires pour réfléchir sur leur pratique et s'investir dans des recherches en améliorant leur profession d'enseignant.

En termes de développement de l'enseignement en milieu rural surtout l'amélioration des résultats scolaires, l'Etat et les professionnels d'éducation ainsi que les personnels éducatifs locaux doivent être compétents avant tout en matière d'éducation. Puis, l'Etat doit prendre des mesures efficaces pour avoir une éducation de qualité dans le système primaire en étudiant sérieusement la lutte contre les absences des enseignants.

Pour ce faire, il faut qu'il collabore dans la mesure du possible avec la communauté locale dans le domaine éducatif, non seulement pour mieux gérer et contrôler les enseignants dans l'exercice de leur métier, mais aussi pour promouvoir un bon enseignement en milieu rural. Les objectifs de cette collaboration sont multiples dont l'amélioration des conditions de travail et du social des enseignants ainsi que leurs salaires. Puis, la réduction massive des frais de scolarité des élèves que les parents doivent payer, la dotation des kits scolaires notamment les tabliers et les autres fournitures scolaires. Ces soutiens matériels et financiers, la gratuité de l'enseignement primaire ainsi que la mise en œuvre de cantine scolaire sont des mesures que l'Etat devrait prendre pour aider et motiver les parents dans l'envoi de leurs enfants à l'école.

En effet, tous les personnels et professionnels responsables de l'éducation au niveau de l'Etat doivent accorder leur attention sur le développement des écoles dans les zones

¹⁰² GUIDE PRATIQUE POUR LA FORMATION DES MAITRES EN COURS D'EMPLOI EN AFRIQUE, 1970 : op.cit.p23.

rurales. De ce fait, il faut que ces acteurs pédagogiques mettent en valeur la résolution des problèmes auxquels l'enseignement primaire est confronté plus spécialement dans ces zones.

En tant qu'éducation de base, l'enseignement primaire occupe une place prépondérante dans les systèmes éducatifs d'un pays car il conditionne essentiellement l'avenir d'un pays. C'est ainsi que cette éducation de base nécessite principalement des enseignants bien formés et compétents pour éduquer et enseigner les élèves.

Il importe de savoir que l'amélioration de l'enseignement dans les zones rurales et celle des infrastructures d'accueil dont la route, les centres de santé de base (CSB), la mise en place de points d'eau (de pompe à eau) à titre de précision dans ces zones sont étroitement liés. En termes de développement des écoles en milieu rural donc il faut que les autorités éducatives locales avec l'appui des autres organismes et l'Etat améliorent et construisent outre les infrastructures scolaires ces infrastructures. De ce fait, parmi ces infrastructures, la route joue un rôle non négligeable puisque sa médiocrité constitue un obstacle majeur d'un tel développement. Ce qui signifie alors que les paysans et les enseignants nécessitent une route praticable et en bon état pour qu'ils puissent exercer leurs travaux respectifs. L'état de la route contribue en grande partie à l'augmentation ou non de l'absentéisme des enseignants.

Concernant l'état de routes dans la commune cible, la CRTA est une commune enclavée et dispose en général d'une mauvaise route: elle est praticable en saison sèche tandis qu'elle est impraticable (notamment pour les véhicules motorisés par exemple) tout au long de la saison pluvieuse. Cela influe sur l'absentéisme des enseignants surtout dans cette période outre le non sécurisation de cette route. Sa construction et son amélioration est encore en attente de financement.

La politique scolaire, plus spécialement en milieu rural, doit aller de pair en effet avec les projets ou les programmes d'amélioration du niveau de la vie des populations dans tous les domaines: sur le plan économique et social.

BIBLIOGRAPHIES

• OUVRAGES GENERAUX

-**BOUTRANT (M)**, 1968 : *Guide pédagogique de l'instituteur malgache*. Fernand Nathan. Paris.

-**CAPELLE (J)**, 1966 : *L'école de demain reste à faire*. PUF. Paris.

-**GRIEGER (P)**, 1964 : *Traité de pédagogie*. Tome I: Pédagogie générale. Collection Orientations Pédagogiques. LIGEL. Paris.

-**GRIFFITHS (V L)**, 1969 : *Les problèmes de l'enseignement en milieu rural*. UNESCO. Paris.

-**GUILHEM (M)**, 1967 : *Eduquer-Enseigner*. Psychologie et éducation. Manuel de l'instituteur. LIGEL. Paris.

-**GUILLEMOTEAU (R) et MAYEUR (P)**, 1970 : *Le personnel de l'éducation nationale*. Armand Colin. Paris.

-**JOTTERAND (R) et al**, 1952 : *Problèmes scolaires*. DELACHAUX ET NIESTLE.

-**KATORAZ (S)**, 1984 : *Les règles d'or de l'instituteur*.

-**LE LIVRE DES INSTITUTEURS**, 1974 : Editions SUDEL.

-**MINISTERE DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE**, 1993 : *Enseignement-instruction: école primaire publique*.

-**MIALARET (G)**, 1964 : *Introduction à la pédagogie*. PUF.Paris.

-**MACAIRE (F) et RAYMOND (P)**, 1973. : *Notre beau métier*. Manuel de pédagogie. Editions LES CLASSIQUES AFRICAINS. Paris.

-**PIERON (H)**, 1955. : *La formation éducative*. PUF. Paris.

-*Monographie*, 2014 : Commune Rurale TSIAFAJAVONA.

- **OUVRAGES SPECIFIQUES**

ANDERSON (L), 1992 : *Accroître l'efficacité des enseignants*. Unesco, paris.

-BLAT (J), 1981 : *La formation du personnel enseignant du premier et second degré*. Les presses de l'UNESCO. Paris.

-COOMBS (P), 1989 : *La crise mondiale de l'éducation*. Editions Universitaires.

-DELAIRE (G), 1989 : *Enseigner en équipe*. Les éditions d'Organisations.

-DEMEUSE (M), 2005 : *Vers une école juste et efficace*. Éditions de Boeck Université. Bruxelles.

-FERRY (L), 2003 : *Lettre à tous ceux qui aiment l'école*. Collection: ODILE JACOB.CNDP. Paris.

-GILBERT (R), 1980 : *Bon pour enseigner*. Collection, psychologie et sciences humaines. Edition P. Mardaga 2. Bruxelles.

-GUIDE PRATIQUE POUR LA FORMATION DES MAITRES EN COURS D'EMPLOI EN AFRIQUE, 1970. Paris.

-HAWES (H), 1972 : *La planification des programmes d'enseignement primaire dans le pays en voie de développement*. UNESCO. Paris.

-HALLAK (J), 1990 : *Investir dans l'avenir. Définir les priorités de l'éducation dans le pays en voie de développement*. Editions l' Harmattan .UNESCO.

-HUBERMAN (M), 1989 : *La vie des enseignants*. DELACHAUX ET NIESTLE. Paris.

-JACQUES (A), 1997 : *Education et pédagogie*. Les éditions françaises. Paris.

-JEANNE (M), 2003. : *Amélioration de la qualité de l'enseignement primaire en Afrique*. ADEA, Paris.

-KELCHTERMANS (G), 2001 : *Formation des enseignants*. RECHERCHE ET FORMATION. Belgique.

-MATHIEU (Q), 2011 : *Stratégie pour l'amélioration des conditions de vie des enseignants*. UNESCO. Addis-Abeba.

-ORPWOOD (J), 1981 : *La formation du personnel enseignant du premier et second degré*. Les presses de l'UNESCO. Paris.

-PERRENOUD (P), 1995 : *La fabrication de l'excellence scolaire: du curriculum aux pratiques d'évaluation*. Editions Droz .GENEVE.

-POINTUD (J), 1969 : *Précis de pédagogie*. Ecoles Primaires. Collection BOURRELIER. Paris.

.-POLITIQUES D'EDUCATION ET DE FORMATION, 2005 : *Le rôle crucial des enseignants*. EDITIONS OCDE. Paris.

-RASSEKH(S) et VAIDEANU (G), 1987 : *Les contenus de l'éducation*. UNESCO,

-RAYMOND (L), 1995 : *Etude sur la motivation des enseignants*, UNESCO.

-ROLLAND (V), 2004 : *La motivation, condition au plaisir d'apprendre et d'enseigner en contexte scolaire*. Bruxelles.

-SEGUN (OA) et OLANIYAN (O), 2011 : *L'amélioration des conditions des enseignants et de l'enseignement en milieu rural en Afrique*. UNESCO, Addis-Abeba.

-VAN VELZEN (M B), 1988 : *Parvenir à une amélioration effective du fonctionnement de l'école*. Edition ECONOMICA.

-UNESCO, 2010 : *Guide méthodologique d'analyse de la question enseignante*. Initiatives pour le développement de l'Afrique subsaharienne.

-UNESCO, 1980 : *Les réformes de l'éducation: expériences et perspectives*. Paris.

• REVUES ET ARTICLES

-GOTELMANN-DURET (G), 2007 : « Le recrutement des enseignants sans formation initiale », in *Séminaire international*. Paris

-NOLIVEN (H), 2003. : « Quel financement pour l'école en Afrique », in *Cahiers d'études africaines* n°169-170.

UNESCO : « enseigner et apprendre : atteindre la qualité pour tous », in *rapport mondial de suivi sur l'EPT 2013 -2014*. Paris, p14

WEBOGRAPHIE

-Pédagogie, 1977 : *Dictionnaire des concepts clés*. p 239. pdf, consulté le 3 août 2015.

-[https:// tel.archives-ouvertes.fr](https://tel.archives-ouvertes.fr). Consulté le 10 août 2015

-[https:// WWW service- public](https://www.service-public.fr), absentéisme des enseignants.fr. Consulté le 17 août 2015.

-[https://www.adeanet.org/portalv2/fr/system/fils/ressources/frenchpolicy-brief
absenteisme.pdf](https://www.adeanet.org/portalv2/fr/system/fils/ressources/frenchpolicy-brief-absenteisme.pdf). Consulté le 07 septembre 2015.

-**OBIN (JP)**, 2002 : « Enseigner, un métier pour demain », in *Rapport au ministère de l'éducation nationale*.pdf. Consulté le 08 septembre 2015.

-**KPONOU (K)**, 2014 : *Satisfaction des enseignants et performances scolaires*. UCAD. Sénégal p6.pdf. Consulté le 14 septembre 2015

-**KELCHTERMANS (G)**, 2001 : *Formation des enseignants*. RECHERCHE ET FORMATION. Belgique.pdf. Consulté le 28 septembre 2015.

ANNEXES

Annexe 1 : DONNEES SUR LE SECTEUR PRIMAIRE (AGRICULTURE ET ELEVAGE)

Tableau 1 : agriculture (culture vivrière)

Culture	Nombre de famille	Surface cultivée	Rendement annuel
Riz	5055	1305	5220 t

Tableau 2 : élevage (élevage extensif)

Elevage	Nombre de famille	Nombre de tête
Bovidé	1082	4637

Source : Monographie, 2014 : Commune Tsiafajavona

Annexe 2 : LES DONNEES CONCERNANT LES RESULTATS D'ENQUETES PAR QUESTIONNAIRE AUPRES DES ENSEIGNANTS

-Statut et niveau d'étude des enseignants enquêtés

-Statut : -Fonctionnaires : 40% -Contractuel : 7% -FRAM : 53%

- Tableaux 3 : niveaux d'étude des enseignants enquêtés

Niveau secondaire Nombre d'enseignants	Etablissements	Diplômes
14	CEG	BEPC
	CEG	BEPC
	CEG	BEPC
	Lycée	BEPC
	Collège privé	BEPC
	Collège privé	BEPC
	Collège privé	BEPC

	Collège	BEPC
	CEG	BEPC
	Lycée	BEPC
	Lycée privé	BACC TECHNIQUE
	Lycée	BACC
	Lycée	BACC
	Lycée	BACC

Niveau supérieur Nombre d'enseignant	Etablissement	Diplôme
1	EN1	CAP/EP/EN

Source : Enquête de l'auteur

Tableau 4 : l'ancienneté des enseignants dans le domaine du travail

Nombre d'enseignants	Ancienneté dans le domaine de travail
1	3 ans
1	4 ans
1	8 ans
3	10 ans
2	11 ans
1	12ans
1	13ans
2	34ans
2	35ans
1	37ans

Source : Enquête de l'auteur

-CONCERNANT L'ABSENTEISME

Il convient de rappeler que nous avons effectué des enquête par questionnaire auprès des 15enseignants dont 11enseignants sont marié(e)s, 3sont veuf (ve) et un célibataire.

R1 : les causes de l'absentéisme :

-Salaire précaire : 66% -Problèmes familiaux : 20% -Autres : 14%

R4 : les solutions proposées par les enseignants enquêtés :

- l'augmentation des salaires que demandent les enseignants fonctionnaires
- l'augmentation et le paiement régulier de subvention que demande le enseignants FRAM
- le recrutement que ces ENF demandent ainsi que l'indemnité de formations.
- les enseignants demandent de logement que ces ENF demandent
- faire des rattrapages : deux enseignants seulement proposent cette idée dont un enseignant fonctionnaire et un ENF

R5 : les périodes où les enseignants s'absentent le plus :

- la période de soudure : pour les ENF, 73% et quant aux enseignants fonctionnaires, 27%.
- la période de l'évènement familial : concernant les enseignants fonctionnaires, 67% et pour les ENF, 33%.

R6 : les causes de l'absentéisme des élèves selon les enseignants :

- au cours de la période de soudure, l'insuffisance des nourritures (la sous - alimentation et la malnutrition) auquel les parents sont confrontés.
- la période de cataclysmes naturels
- la période de récolte : les parents ne s'intéressent pas à l'éducation de leurs enfants parce qu'ils leur considèrent comme une aide (le travail des enfants, etc.).

Les problèmes auxquels les établissements se confrontent d'après les enseignants :

- sur le plan pédagogique : insuffisance de formations et manque d'indemnité de formations, changement sans cesse de la politique d'enseignement : dès que les enseignants commencent à maîtriser l'approche précédente, un nouveau approche se pointe à l'horizon,
- sur le plan matériel : insuffisance massive des matériels didactiques comme les règles, les cartes de Madagascar, et surtout les manuels inadéquats au programme ainsi que le manque de formation sur l'utilisation de ces manuels etc.

Annexe 3 : LES DONNEES SUR LES RESULTATS D'ENQUETES PAR QUESTIONNAIRE AUPRES DES ELEVES

-Tableau 5 : le nombre des élèves par classe

EPP ANKENIHENY CLASSES	Effectif des élèves par classe	EPP ABOLOKOTONA CLASSE	Effectif des élèves par classe
CP1 (deux classes)	54 - 40	CP1	66
CP2 (deux classes)	50 - 40	CP2	50
CE	50	CE	40
CM1	50	CM1	51
CM2	29	CM2	35 - 43 (deux classes)
TOTAL	313	TOTAL	285

Source : Enquête de l'auteur

-Concernant l'absentéisme des enseignants

D'après les réponses des apprenants enquêtés, au niveau des deux établissements cibles, nous avons constaté que tous les élèves ont remarqué l'absentéisme fréquent de leurs enseignants.

Ainsi, lorsque les enseignants sont absents, les élèves de la classe de CM2 dans ces deux écoles cibles restent sans maîtres en classe Par contre, les élève de la classe de CM1 restent à la maison.

Nous avons remarqué alors d'après l'exploitation et l'analyse des données que tous les parents d'élèves dans ces deux établissements ne manifestent aucune réaction face à l'absentéisme des enseignants.

-LISTE DES NOTES DES ELEVES

- **Tableau 6 : au niveau des deux classes CM1 des EPP CIBLES**
- **I TRIM : premier trimestre**
- **II TRIM : deuxième trimestre**
- **III TRIM : troisième trimestre**

EPP AMBOLOKOTONA			EPP ANKENIHENY		
I TRIM	II TRIM	III TRIM	I TRIM	II TRIM	III TRIM
9	10	9	12	12	8
8	10	9	6	4	11
9	9	9	10	7	7
9	9	9	7	3	8
14	14	9	8	4	12
13	11	10	13	6	2
11	12	10	13	10	5
12	14	10	9	12	10
8	10	10	8	8	6
11	11	10	13	5	13
10	12	10	8	4	13
9	12	10	6	13	7
8	8	6	14	6	14
8	9	9	12	12	7
12	9	8	13	14	7
9	9	8	14	6	3
8	8	8	8	4	8
10	10	8	6	5	8
11	9	7	6	10	15
13	10	6	11	9	13
9	6	8	10	4	15
9	8	7	4	4	9
8	9	7	6	6	8
9	9	7	5	6	9
9	9	6	6	4	8
9	8	6	7	9	4
5	7	6	5	5	6
7	9	4	10	5	12
9	11	10	6	6	14
13	11	10	7	10	8
14	15	11	9	7	9
11	12	11	10	7	6
13	13	11	9	9	8
13	16	11	6	5	12
13	13	11	9	7	
12	10	9	9	6	
10	11	9	8	8	
7	9	9	8	7	
16	16	13	8	14	
10	7	5	8	5	
6	7	4	8		
4	5	4	15		
5	5	4	10		

Tableau 7 : au niveau des deux classes CM2 des EPP CIBLES

EPP AMBOLOKOTONA		EPP ANKENIHENY	
I TRIM	II TRIM	I TRIM	II TRIM
8	8	7	8
10	13	5	8
5	6	5	4
5	4	5	6
8	7	7	8
7	4	11	10
8	7	11	7
7	6	9	5
6	9	8	6
7	6	4	10
10	9	5	7
13	9	6	13
7	7	6	4
7	8	3	12
5	8	10	12
8	7	8	13
9	7	11	12
8	7	12	3
8	9	8	4
9	9	12	6
8	7	3	6
11	8	7	7
6	7	5	4
9	8	4	6
7	7	4	8
10	9	4	4
9	8	6	8
5	6	0	11
4	5	6	8
4	7	6	7
4	9		
4	7		
10	9		
5	5		
4	5		

Pour les moyennes des élèves des deux classes CM2 dans le troisième trimestre au

niveau des deux EPP cibles, nous n'avons obtenu que le nombre des apprenants qui ont eu les moyennes suivantes :

[0-5] : 2 élèves pour l'EPP Ambolokotona, et 11 pour l'autre EPP
[5-10] : 30 élèves pour l'EPP Ambolokotona, et 16 pour l'autre EPP
[10-15] : 3 élèves pour l'EPP Ambolokotona, et 3 aussi pour l'autre EPP

Annexe 4 : DONNEES SUR LES RESULTATS D'ENQUETE PAR QUESTIONNAIRE AUPRES DES PARENTS AU NIVEAU DES DEUX ETABLISSEMENTS CIBLES

-Activité: 100% cultivateurs

-Tableaux 8 : nombre d'enfants par parents au niveau des deux établissements

- EPP ABOLOKOTONA HAUT**

Nombre d'enfants	Nombre de parents
2	1
3	6
4	9
5	5
6	4
7	1
TOTAL	26

Source : Enquête de l'auteur

- EPP ANKENIHENY**

Nombre d'enfants	Nombre de parents
3	4
4	6
5	1
6	7
7	1
TOTAL	19

Source : Enquête de l'auteur

-Le niveau des connaissances des parents dans les deux EPP cibles

-EPP ANKENIHENY

Tableaux 9 : tableaux représentant le niveau des connaissances des parents dans les deux EPP cibles

Nombre des parents	Etablissements fréquentés	Diplômes	Pourcentage
13	EPP	Sans diplômes	68%
5	EPP	CEPE	26%
1	CEG	BEPC	6%

-EPP AMBOLOKOTONA HAUT

Nombre des parents	Etablissements quittés	Diplômes	Pourcentage
21	EPP	Sans diplômes	80%
5	EPP	CEPE	20 %
0	CEG	BEPC	0

Source : enquête de l'auteur

-Le principal problème auquel ils se confrontent dans l'éducation de leurs enfants :

-Insuffisance massive d'argent : 100%

5-Les solutions qu'ils proposent vis - à-vis de ce problème :

-réduction des frais de scolarité de leurs enfants.

-recrutement des enseignants FRAM qui sont encore des charges pour les parents.

-dotation en fourniture scolaire comme les kits scolaires et les tabliers par exemple.

Titre: L'ABSENTEISME DES ENSEIGNANTS : CAUSES ET REPERCUSSIONS**Nombre de pages: 100****Nombre de tableaux: 25****Nombres de cartes : 2****Nombre des figures : 6****Nombre de photos : 6****RESUME**

L'absentéisme des enseignants constitue un des problèmes majeurs de l'enseignement primaire surtout dans le pays en voie de développement. En tant que facteur clé dans le bon fonctionnement de l'école, en particulier la réussite des élèves, la qualité des enseignants mérite d'être améliorée pour avoir une éducation de qualité.

Il est important de souligner que la principale cause de l'absentéisme des enseignants réside dans la non satisfaction de ces derniers sur le plan socio-professionnel. En effet, les facteurs professionnels et les conditions de vie de ces derniers englobent les facteurs clés de leurs absences. Il importe de connaître que les enseignants non fonctionnaires enregistrent un taux élevé de 16% et s'absentent plus que les enseignants fonctionnaires surtout au cours du deuxième trimestre.

Face à l'absentéisme des enseignants à l'école, les impacts négatifs se répercutent directement sur les résultats scolaires des apprenants. Puis, cet absentéisme nuit l'avenir scolaire des élèves et ces derniers sont toujours en premier lieu des victimes dans l'environnement de l'enseignement. Ce problème affecte non seulement leurs niveaux, mais également il engendre une conséquence néfaste sur leur cursus scolaire.

Face à ce problème, nous proposons comme solution que tous les acteurs pédagogiques tels que les enseignants, les élèves, les parents et les autorités éducatives locales et au niveau du ministère sont responsables de l'absentéisme des enseignants. Ces acteurs devraient assumer respectivement leurs rôles tant dans la réduction de ce problème que dans la mise en œuvre d'un enseignement de qualité et essentiellement pour le bien des élèves. A ce propos, l'amélioration des formations et des consciences professionnelles, des salaires et des conditions de vie et de travail s'avèrent indispensables dans la résolution de ce problème.

Mots clés : enseignement, enseignant, vocation, motivations, absentéisme, formations, apprenant, résultats scolaires, décentralisation et l'Etat.

Directeur de recherche : Monsieur RAZAKAVOLOLONA Ando, Maître de conférences à l'ENS d'ANTANANARIVO.

Adresse de l'auteur : Lot A 66 Haute - Ville AMBATOLAMPY 104.

Contact : 0332928839

FAMINTINANA

Ny fanapahana matetika na ny tsy fahatongavana miasa ataon'ny Mpampianatra eo anivon'ny ambaratonga voalohany na fanabeazana fototra dia anisan'ny olana lehibe iray eo amin'ny lafiny fanabeazana izay misy aty amin'ny firenena an - dalam-pandrosoana. Tsara ny manamarika manoloana izany fa ny Mpampianatra dia antony iray manan-danja na fepetra takiana, izay mamaritra ny fandrosoan'ny sekoly sy ny fahombiazan'ny mpianatra ka tokony hohatsaraina ny fahaiza-manaony eo amin'ny sehatry ny asa.

Tsara ny manasongadina fa ny tsy fahafahampon'ny Mpampianatra eo amin' ny tontolon'ny asany no fototra goavana mahatonga azy tsy mampianatra matetika : ny farim-piainany (ny tsy fahampiana ara- bola) sy ny tsy fahalavorarian'ireo fepetra sy fitaovana izay antoka lehibe manatsara sy manamora ny asany.

Ny Mpampianatra FRAM izay karamain'ny Ray aman'dreny manana taha-panapahana ambony indrindra (16%) raha mitaha amin'ny Mpampianatra raikitra (fonctionnaire).

Etsy an-kilan'izany, io fanapahan'ny Mpampianatra ao an-dakilasy io dia miteraka voka-dratsy eo amin'ny valim-panadinan'ny ankizy indrindra ny fanadinana ara-panjakana.

Ankoatr'izany, ny faharatsiana na ny fahambanian'ny fari-pahaizan'ny mpianatra, hita taratra rehefa misondrotra kilasy ity farany.

Manoloana io olana io dia marihina fa tsy ny Mpampianatra ihany no tompon'andraikitra amin'ny fanapahana ataony fa ny Ray aman-dreny, ny Fanjakana na ireo tompon'andraikitra ambony rehetra eo amin'ny lafiny fanabeazana ihany koa dia tsara raha samy manatontosa antsakany sy an-davany ny andraikiny mba hampihenana arak'izay azo atao io olana io, ary ny tanjona amin'izany dia ny hahatsara ny kalitaon'ny fampianarana.

Manarak'izany ny vahaolana fototra mba hisorohana io fanapahan'ny Mpampianatra io dia ny fanatsarana ny fampiofanana ny Mpampianatra, ny fanatsarana ny karamany sy ireo fepetra eo amin'ny tontolon'ny asany (ireo fitaovaom-pampianarana sy ireo foto-drafitrasa).

ABSTRACT

Teachers absenteeism is one of the big problems of primary education mainly in developing countries. As a key factor to school good functioning, especially to students success, teachers performance deserves to be improved in order to get an excellent education.

It is important to emphasize that the main cause of teachers absenteeism lies in these latters dissatisfaction about their socio - professional conditions. In fact, their professional and living conditions include the main reasons of their absences. It is important to know that teachers who are not civil servants record a high rate of 16% of absence which is more than that of civil servants mainly during the second term.

Faced with teachers absenteeism at school, the negative impacts affect directly the learners school results. Moreover, this absenteeism harms the school future of students and these latters are always victims in the first plan in the world of education. This problem affects not only their levels but it also brings about a bad consequence on their school life.

Faced with this problem, we suggest as a solution that all the pedagogical actors such as teachers, students, parents and local education authorities and in the ministry are responsible for teachers' absenteeism. All of them should assume respectively their roles as well in the reduction of this problem as in the setting of an excellent education and essentially for students benefit. Thus, improvement trainings and professional consciousness, in salaries and in living conditions are absolutely necessary to solve the problem.

Keywords: education, teachers, vocation, motivation, absenteeism, trainings, students, learners school results, decentralization and the state.