

QUATRIEME
NUMERO DE LA
REVUE AFRICAINE
DES LETTRES, DES
SCIENCES



KURUKAN FUGA
VOL : 1-N°4
DECEMBRE 2022

KURUKAN FUGA

La Revue Africaine des Lettres, des Sciences Humaines et Sociales



ISSN : 1987-1465

Website : <http://revue-kurukanfuga.net>

E-mail : revuekurukanfuga2021@gmail.com

VOL : 1-N°4 DECEMBRE 2022



Bamako, Décembre 2022

KURUKAN FUGA

La Revue Africaine des Lettres, des Sciences Humaines et Sociales

ISSN : 1987-1465

E-mail : revuekurukanfuga2021@gmail.com

Website : <http://revue-kurukanfuga.net>

Directeur de Publication

Prof.MINKAILOU Mohamed (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)

Rédacteur en Chef

COULIBALY Aboubacar Sidiki, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*) -

Rédacteur en Chef Adjoint

- SANGHO Ousmane, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)

Comité de Rédaction et de Lecture

- SILUE Lèfara, **Maitre de Conférences**, (Félix Houphouët-Boigny Université, Côte d'Ivoire)
- KEITA Fatoumata, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- KONE N'Bégué, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- DIA Mamadou, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- DICKO Bréma Ely, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- TANDJIGORA Fodié, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)
- TOURE Boureima, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)
- CAMARA Ichaka, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)
- OUOLOGUEM Belco, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- MAIGA Abida Aboubacrine, **Maitre-Assistant** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)
- DIALLO Issa, **Maitre de Conférences** (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)

- *KONE André, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *DIARRA Modibo, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *MAIGA Aboubacar, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *DEMBELE Afou, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *Prof. BARAZI Ismaila Zangou (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *Prof. N'GUESSAN Kouadio Germain (Université Félix Houphouët Boigny)*
- *Prof. GUEYE Mamadou (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako)*
- *Prof. TRAORE Samba (Université Gaston Berger de Saint Louis)*
- *Prof. DEMBELE Mamadou Lamine (Université des Sciences politiques et juridiques de Bamako, Mali)*
- *Prof. CAMARA Bakary, (Université des Sciences politiques et juridiques de Bamako, Mali)*
- *SAMAKE Ahmed, Maitre-Assistant (Université des Sciences politiques et juridiques de Bamako, Mali)*
- *BALLO Abdou, **Maitre de Conférences** (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)*
- *Prof. FANE Siaka (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)*
- *DIAWARA Hamidou, **Maitre de Conférences** (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)*
- *TRAORE Hamadoun, **Maitre-de Conférences** (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)*
- *BORE El Hadji Ousmane **Maitre de Conférences** (Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali)*
- *KEITA Issa Makan, **Maitre-de Conférences** (Université des Sciences politiques et juridiques de Bamako, Mali)*
- *KODIO Aldiouma, **Maitre de Conférences** (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako)*
- *Dr SAMAKE Adama (Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali)*
- *Dr ANATE Germaine Kouméalo, CEROCE, Lomé, Togo*
- *Dr Fernand NOUWLIGBETO, Université d'Abomey-Calavi, Bénin*
- *Dr GBAGUIDI Célestin, Université d'Abomey-Calavi, Bénin*
- *Dr NONOA Koku Gnatola, Université du Luxembourg*
- *Dr SORO, Ngolo Aboudou, Université Alassane Ouattara, Bouaké*

- Dr Yacine Badian Kouyaté, Stanford University, USA
- Dr TAMARI Tal, IMAF Instituts des Mondes Africains.

Comité Scientifique

- Prof. AZASU Kwakuvi (*University of Education Winneba, Ghana*)
- Prof. ADEDUN Emmanuel (*University of Lagos, Nigeria*)
- Prof. SAMAKE Macki, (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)
- Prof. DIALLO Samba (*Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali*)
- Prof. TRAORE Idrissa Soïba, (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako, Mali*)
- Prof. J.Y. Sekyi Baidoo (*University of Education Winneba, Ghana*)
- Prof. Mawutor Avoke (*University of Education Winneba, Ghana*)
- Prof. COULIBALY Adama (*Université Félix Houphouët Boigny, RCI*)
- Prof. COULIBALY Daouda (*Université Alassane Ouattara, RCI*)
- Prof. LOUMMOU Khadija (*Université Sidi Mohamed Ben Abdallah de Fès, Maroc.*)
- Prof. LOUMMOU Naima (*Université Sidi Mohamed Ben Abdallah de Fès, Maroc.*)
- Prof. SISSOKO Moussa (*Ecole Normale supérieure de Bamako, Mali*)
- Prof. CAMARA Brahim (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- Prof. KAMARA Oumar (*Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*)
- Prof. DIENG Gorgui (*Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal*)
- Prof. AROUBOUNA Abdoukadi Idrissa (*Institut Cheick Zayed de Bamako*)
- Prof. John F. Wiredu, *University of Ghana, Legon-Accra (Ghana)*
- Prof. Akwasi Asabere-Ameyaw, *Methodist University College Ghana, Accra*
- Prof. Cosmas W.K. Mereku, *University of Education, Winneba*
- Prof. MEITE Méké, *Université Félix Houphouët Boigny*
- Prof. KOLAWOLE Raheem, *University of Education, Winneba*
- Prof. KONE Issiaka, *Université Jean Lorougnon Guédé de Daloa*
- Prof. ESSIZEWA Essowè Komlan, *Université de Lomé, Togo*
- Prof. OKRI Pascal Tossou, *Université d'Abomey-Calavi, Bénin*
- Prof. LEBDAI Benaouda, *Le Mans Université, France*
- Prof. Mahamadou SIDIBE, *Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako*
- Prof. KAMATE André Banhouman, *Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan*
- Prof. TRAORE Amadou, *Université de Segou-Mali*

– Prof.BALLO Siaka, (*Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako, Mali*)

TABLE OF CONTENTS

Lassina Songfola YÉO, Nonhontan SORO, LA FILIERE RIZ EN CÔTE D'IVOIRE A L'EPREUVE DE LA COVID (2019-2021).....	pp. 01 – 09
Sory Ibrahima KEITA, Adama COULIBALY, THE STRATEGIES ADOPTED BY AMERICAN SLAVES TO RESIST SLAVERY	pp. 10– 30
Zakaria Coulibaly, DECODING THE IMPACTS OF SLAVERY ON THE PSYCHE OF SOME WHITE FOLKS IN THE SELECTED WORKS OF <i>FREDERICK DOUGLASS, KWAKUVI AZASU AND EQUIANO OLAUDAH</i>	pp. 31 – 45
Boubacar Abdoulaye BOCOUM, LA PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL DANS LE CONTEXTE DE LA LUTTE ANTI-TERRORISTE AU MALI	pp. 46 – 72
Ali TIMBINE, LES SITES SYMBOLIQUES ET LES HOMMES CELEBRES DU PAYS DOGON.....	pp. 73 – 87
Abdrmane Sadio SOUMARE, LA PLANIFICATION DU DEVELOPPEMENT TERRITORIAL, LOCAL ET URBAIN DANS LA COMMUNE DE KAYES : CAS DES PDSEC DE 2005-2009 ET 2011- 2015.....	88 – 103
Mamadou Gustave TRAORE, Samba SOGOBA, Yacouba M COULIBALY, LE DIVORCE DANS LE CODE DES PERSONNES ET DE LA FAMILLE DU MALI.....	pp. 104 – 121
Abdoulaye SAMAKÉ, LA PRISON AMOUREUSE DANS LA LITTÉERATURE FRANÇAISE DU MOYEN ÂGE : UNE ANALYSE DE <i>CHASTEL MIGNOT</i> DANS LE ROMAN DE <i>HELCANUS</i>	pp. 122 – 140
Abdoulaye DIABATÉ, Seydou LOUA, Souleymane DAOU, DE LA PÉDAGOGIE COOPÉRATIVE À L'APPRENTISSAGE COOPÉRATIF, UNE STRATÉGIE EFFICACE IGNORÉE DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE AU MALI	pp. 141 – 157
KOUAKOU N'guessan, TOWARD THE BIRTH OF A NEW SOCIETY IN BINWELL SINYANGWE'S <i>A COWRIE OF HOPE</i>	pp. 158 – 171
DIAMOUTENE Mamadou, <i>EBONICS</i> COMME EXPRESSION IDENTITAIRE DES AFRO-AMERICAINS DANS <i>THEIR EYES WERE WATCHING GOD</i> DE ZORA NEALE HURSTON.....	pp. 172 – 182
Ibrahim BAGNA, <i>L'HISTORIQUE DU TERME « APPEL » DANS LA PHILOLOGIE RUSSE ANCIENNE</i>	pp. 183 – 193
Maméry TRAORE, UNE REFLEXION SUR LES POLITIQUES LINGUISTIQUES EN AFRIQUE À L'ÈRE DE LA MONDIALISATION : LE CAS DES PAYS AFRICAINS AU SUD DU SAHARA.....	pp. 194 – 212
Françis MIAZAUDI, ÉMIGRATION NIGERIENNE ET NIGERIANE AU NORD-CAMEROUN : DU RAPATRIEMENT DES FONDS A LA CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT DE LEURS PAYS D'ORIGINE (1916- 2019)	pp. 213 – 226
Zakaria BEINE, Mahamat Foudda DJOURAB, UNE RELECTURE SOCIOHISTORIQUE DES VIOLENCES INTERCOMMUNAUTAIRES AU TCHAD DE 1979 A 2021	pp. 227 – 239

Amadou TRAORE,
NIANGUIRY KANTE, LE SCIENTIFIQUE DE CONFORMITE : VIE, ŒUVRES ET HERITAGE . pp.
240 – 253

Moussa Etienne TOURE,
L'ORGANISATION DU TISSU SOCIAL AU MALI À L'ÉPREUVE DES EFFETS NÉFASTES DU
CHANGEMENT CLIMATIQUE..... pp. 254 – 267

KONE Guiba Abdul Karamoko,
DU RÉCIT HISTORIQUE À L'IDÉOLOGIE POLITIQUE : UNE ANALYSE COMPARATIVE DE LA
DERNIÈRE NUIT DU RAÏS DE YASMINA KHADRA ET MAIS LE FLEUVE TUERA L'HOMME
BLANC DE PATRICK BESSON..... pp. 268 – 284

Adjoua Pamela N'GUESSAN, Toily Anicet ZRAN,
GROSSESSES EN MILIEU SCOLAIRE ET CONTRADICTIONS DANS LE DISCOURS DES
ACTEURS SANITAIRES ET ÉDUCATIFS DE SOUBRÉ (CÔTE D'IVOIRE) pp. 285 – 294

Ornheilia ZOUNON,
L'ENFANT BENINOIS FACE AUX ECRANS : LA SUREXPOSITION ENTRE EFFET DE MODE,
LOGIQUES EDUCATIVES, CONDUITES ADDICTIVES ET TROUBLES DU
COMPORTEMENT pp. 295 – 306

AHOUANDJINOU Géraud,
LE BUSINESS DE LA DEBROUILLE SUR LES RESEAUX SOCIAUX AU BENIN pp. 307 – 316

Abdramane DIAWARA,
LA MORPHO-SYNTAXE DES ADJECTIFS QUALIFICATIFS EN LANGUE BAMBARA ET
L'ANGLAIS : UNE ETUDE CONTRASTIVE pp. 317 – 332

Dr Aldiouma Kodio, Dr Moulaye Kone, Dr Balla Dianka,
A SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF TABOOS AND EUPHEMISTIC EXPRESSIONS IN A
DOGON COMMUNITY IN MALI..... pp. 333 – 344

Moriké DEMBELE,
ATTRITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT EN MILIEU RURAL DU CAP DE
OUSSOUBIDIAGNA pp. 345 – 366

Moïse KONATE,
GANGSTA RAP: A TOOL FOR THE ADVENT OF RACIAL UNITY IN THE U.S.A. pp. 367– 380

ATTRITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT EN MILIEU RURAL DU CAP DE OUSSOUBIDIAGNA

Moriké DEMBELE

*Enseignant-chercheur, Sciences de l'éducation, Université des Lettres et Sciences Humaines
de Bamako (Mali)-E-Mail : morikdembele@yahoo.fr*

Résumé

De nombreux pays africains font face à une pénurie d'enseignants dans le secteur primaire. Cette pénurie du personnel enseignant est plus fortement en milieu rural. L'objectif de cet article est de mieux comprendre les facteurs qui poussent les enseignants à quitter le milieu rural et à se concentrer dans les centres urbains et de réfléchir les politiques pouvant inverser cette tendance. A l'aide d'entrevues semi-dirigées auprès de différents acteurs scolaires, deux facteurs essentiels d'attrition ont été identifiés : le premier est relatif à la pluralité des statuts plus marquée en milieu rural, donnant lieu à des différences considérables dans le niveau de rémunération, source de tensions non résolues actuellement par le cadre législatif et qui provoquent l'attrition. Le deuxième facteur d'attrition, plus socialement ancré, est tributaire des comportements individuels des enseignants qui conduisent à la rupture des contrats avec les CGS. La solution réside dans la modification des modes de recrutement, de rémunération et d'affectation des enseignants et une moralisation de la profession enseignante au profit des débutants.

Mot clés *attrition, persévérance, inégalités pédagogiques, réforme de l'affectation*

Abstract

Many African countries face a shortage of teachers in the primary education level. This shortage of teaching staff is more pronounced in rural areas. The objective of this article is to better understand the factors that push teachers to leave rural areas and concentrate in urban centers and to reflect on the policies that can reverse this trend. Using semi-directed interviews with different school actors, two essential factors of attrition have been identified: the first relates to the plurality of statuses which is more significant in rural areas, giving rise to considerable differences in the level of remuneration, a source of tension not currently resolved by the legislative framework and which cause attrition. The second factor of attrition, more socially rooted, is dependent on the individual behaviors of teachers which lead to the termination of contracts with CGSs. The solution lies in changing the methods of recruiting, paying and assigning teachers and moralizing the teaching profession to the benefit of beginners.

Keywords : *attrition, persévérance, inégalités pédagogiques, réforme de l'affectation.*

Cite This Article As : Dembele, M. (2022). Attrition du personnel enseignant en milieu rural du CAP de Oussoubidiagna. *Revue Kurukan Fuga*. 1(4) ([https://revue-kurukanfuga.net/Attrition du personnel enseignant en milieu rural du CAP de Oussoubidiagna.pdf](https://revue-kurukanfuga.net/Attrition%20du%20personnel%20enseignant%20en%20milieu%20rural%20du%20CAP%20de%20Oussoubidiagna.pdf))

INTRODUCTION

La profession enseignante s'est complexifiée en raison des attentes et des mutations que connaissent les sociétés du Sud. Ces deux phénomènes couplés sont source de crainte et de menace sur la profession enseignante qui semble devenir au fil des années moins attractives contrairement au passé dans de très nombreux pays africains. Pour ces raisons, la profession enseignante connaît des transformations inédites dans de nombreux pays, plus particulièrement en Afrique subsaharienne. Les politiques publiques d'éducation réfléchissent sur comment faire venir dans l'enseignement des personnes bien formées et les y maintenir aussi longtemps que possible. Les politiques de recrutement et gestion de carrières des enseignants montrent des fortes disparités entre les catégories d'enseignants (M. Dembélé, 2014) entre le milieu rural et urbain. Les enseignants semblent fuir les zones rurales et se concentrer dans les zones urbaines mais très peu d'études éclairent sur les facteurs en jeu et les solutions à envisager pour établir une sorte d'équilibre. Cet article, s'appuyant sur le climat socio relationnel délétère entre enseignants aux statuts différents dans l'enseignement secondaire général (M. Dembélé, 2014), analyse à cette fin les facteurs d'attrition et de persévérance

en milieu rural au Mali à partir de l'exemple du CAP d'Oussoubidiagna. .

De nombreux enfants accèdent à l'école et parfois les effectifs sont très élevés, dépassant la capacité d'encadrement du personnel enseignant. Parmi le public d'enfants accueillis à l'école, d'un côté, beaucoup sont différents de leurs aînés parce qu'ils manipulent très tôt les outils numériques et développent un rapport au savoir scolaire différent des générations antérieures. De l'autre, de très nombreux autres enfants de classe populaire arrivent à l'école sans soutien scolaire de leurs parents à la maison, leur réussite incombe totalement à l'école et au personnel enseignant. De plus encore, les injonctions politiques d'inclusion sociale dans les écoles amènent un public d'enfants traditionnellement peu inscrite dans les classes ordinaires, notamment les enfants en situation de handicap. La nécessité de scolariser ces publics aux besoins très différents dans les mêmes conditions de temps et d'organisation que les autres, est souvent ressentie comme un facteur supplémentaire d'attrition professionnelle. Tous ces changements se passent sans que le personnel enseignant ne reçoive pas ou peu de formations continues appropriées pour faire face à ces nouveaux publics d'enfants à besoins scolaires spécifiques et divers.

Les familles et les gouvernements fondent des attentes à propos de la réussite scolaire de tous apprenants alors que l'échec de nombreux enfants qui est observé dans le système scolaire (PASEC, 2014, M. Dembélé 2016a). C'est encore bien le personnel enseignant qui se trouve en premier lieu considéré comme le responsable de cet échec massif. La baisse de niveau des apprentissages lui incombe principalement, ce qui augmente la pression sur le corps enseignants (M. Tardif, 2012). Dans ce climat de complexification du métier de l'enseignant s'ajoutent de nombreuses mutations concernant la pluralité des statuts, des inégalités de conditions de travail et de rémunération. Certains parlent de précarisation très prononcée de la fonction enseignante. Le recrutement d'enseignantes et enseignants sans qualification et leur déploiement sans préalable ont tendance à banaliser la fonction enseignante et augmenter le discrédit sur le corps.

Banque mondiale (2010) a montré que cette diversité du corps enseignant au Mali : en 2008, les enseignants fonctionnaires sont respectivement de 21 % au fondamental 1, 29% au fondamental 2. Les contractuels de l'Etat 9% au Fondamental1 et 8% pour le Fondamental 2. Les enseignants contractuels des collectivités payés sur fonds PPTE¹ sont

plus nombreux, bien d'autres, les enseignants communautaires payés sur fonds local. La précarité de l'emploi et les pratiques d'embauche défavorables, la lourdeur de la charge de travail, parfois le manque de soutien des collègues et de l'administration (absence de cadre motivant institué de partage d'expériences) et surtout l'absence de dispositifs opérants d'aide à l'insertion à l'enseignement, constituent autant d'obstacles à la persévérance professionnelle.

Une étude du PASEC (2014) concluait sur une relative efficacité pédagogique des enseignants et enseignantes contractuels en relation avec leurs collègues fonctionnaires. Cette conclusion, du moins surprenante, était pourtant identique à celles d'études similaires réalisées au Niger et au Burkina Faso. Elle semble trouver son explication dans la faible motivation du personnel enseignant fonctionnaire. En portant une attention à la satisfaction professionnelle des enseignants maliens, l'étude du PASEC (2014) relève trois constances :1°) l'ancienneté a tendance à faire baisser la satisfaction professionnelle chez les enseignants malien, 2°) un niveau plus élevé du diplôme s'associe à un faible niveau de satisfaction au travail chez les enseignants, 3°) de bonnes relations sociales avec les collègues et l'administration scolaire élève

¹PPTE: Pays pauvres très endettés

le niveau de satisfaction au travail chez les enseignants. Ces conclusions certes pertinentes demandent un approfondissement dans la perspective de disposer davantage d'informations susceptibles d'aider à la mise en place de leviers politiques ciblés pouvant accroître la motivation au travail chez le personnel enseignant malien.

Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) (2018) a greffé dans une étude récente la relation entre motivation des enseignants et enseignantes et la performance de leurs apprenants. En effet, l'étude a comparé la performance des apprenants des enseignants et enseignantes qui souhaitent changer de métier s'ils ou elles avaient la possibilité de revenir sur leur choix, aux apprenants d'enseignants et enseignantes qui ne changeraient pas de métier. L'étude a observé qu'environ 37,5 % des enseignants et enseignantes de la 2^{ème} année et 36,9% des enseignants et enseignantes de la 5^{ème} année ont déclaré qu'ils ne choisiraient pas de nouveau le même métier. Ce qui semble montrer un niveau faible de satisfaction du personnel enseignant. L'étude reste néanmoins très silencieuse sur ce qui les pousserait à changer de métier. Or c'est bien les motivations à changer de métier qui permettent mieux d'apprécier la qualité perçue de la fonction enseignante. Le présent article tentera de combler cette lacune.

Depuis quelques années, les conditions de travail du personnel enseignant sont rendues davantage difficiles en raison du climat d'insécurité dans nombre de régions du Mali. Le corps enseignant est devenu la cible des djihadistes et autres terroristes, ce qui en toute évidence a exacerbé la pénurie d'enseignants et les difficultés liées à leur gestion (MEN, 2018). Beaucoup d'enseignants ont fui les zones rurales concernées par l'insécurité et ont regagné les centres urbains. L'insécurité dans beaucoup de régions du Mali a provoqué un grand mouvement des enseignants, parfois redéployés mais ils sont nombreux à rester au chômage. Dans les autres régions où l'enseignement se déroule normalement, les affectations au détriment du milieu rural, sans compensation de recrutement sont observées, accroissant ainsi le déficit en enseignant.

L'enjeu essentiel de cet article est comprendre les facteurs qui influencent l'attrition ou la persévérance professionnelle du personnel enseignant en contexte malien. Il peut se décliner en autant de questions possibles : Quels sont les facteurs qui influencent l'attrition ou la persévérance des enseignants dans leur profession ? Quelles sont les difficultés perçues responsables de l'attrition ? Quelle est leur perception subjective des conditions de travail et d'existence sociale ? Quelles sont les caractéristiques des enseignants qui

abandonnent leurs postes ? De quels statuts relèvent-ils ?

1. Etat de la question

De nombreuses recherches montrent deux constats constants relatifs à l'attrition et/ou à la persévérance des enseignant (e)s à leurs postes. Le premier constat indique que le monde connaît une pénurie d'enseignants qualifiés depuis de très longues années en raison de l'augmentation des postes en enseignement mais également à cause du taux d'attrition plus ou moins élevé que les modalités de recrutement n'arrivent toujours pas à compenser (S. Lothaire, X. Dumay et V. Dupriez, 2012). Le deuxième constat concerne une faible attractivité de la fonction enseignante dans de nombreux pays (OCDE, 2001, S. Lothaire, X. Dumay et V. Dupriez, 2012), plus particulièrement dans les pays pauvres où la croissance rapide de la population scolarisable entraîne une augmentation des effectifs scolaires et partant accroît la demande d'enseignant (e)s (P. Ratovondrahona et S. Normandeau, 2013). La fonction enseignante attire moins de personnes davantage alors que les besoins en enseignants augmentent. Déjà en 2012, la demande mondiale en enseignant (e)s était estimée à plus de 1, 8 millions (ISU, 2012). Le terme «*attrition*» désigne le nombre d'enseignants qui quittent le système scolaire. Ces départs peuvent se référer à la retraite, aux transferts vers les écoles

privées, à la migration nationale et internationale (P. Ratovondrahona et S. Normandeau, 2013). L'attrition est une déperdition professionnelle, elle témoigne du faible attrait de la profession enseignante, notamment dans les pays pauvres. Bien que cette notion d'attrition soit assez claire, appliquée à la profession enseignante, elle témoigne d'un manque de précision. En effet, l'attrition peut signifier le simple fait de quitter son poste en enseignement pour un nouvel emploi dans un autre secteur d'activité, elle peut aussi désigner l'abandon d'un poste au profit d'un autre dans le même domaine d'activité. Ainsi, pour diverses raisons, un enseignant ou une enseignante peut décider de quitter son poste volontairement ou le fait de quitter lui est imposé par les textes réglementaires comme le cadre d'une admission à la retraite, ou encore par les circonstances extérieures à lui (calamités naturelles, conflits armés). La pluralité du phénomène de l'attrition ne facilite pas l'analyse de ses facteurs dans le contexte de l'enseignement au Mali.

Dans tous les cas de figure de l'attrition professionnelle en enseignement, elle laisse un poste vacant, qui, s'il n'est pas compensé proportionnellement, pourrait entraîner des «*désordres pédagogiques* ». La mobilité enseignante promotionnelle, qu'elle soit de l'axe vertical (un enseignant devient directeur d'école) ou de l'axe horizontal (un enseignant quitte un poste pour un poste

similaire) laisse souvent un poste vacant, mais celle-ci n'est pas forcément une rupture avec le domaine de l'enseignement dans le contexte malien. La notion sera donc décryptée de manière à réduire son périmètre dans le cadre de cette étude. Le taux d'attrition peut être analysé à partir des données liées au décès, à la migration des enseignants vers d'autres secteurs professionnels, aux départs à la retraite, aux maladies prolongées, aux promotions administratives dans d'autres domaines, l'abandon de la fonction enseignante.

De nombreux facteurs sont associés à l'attrition professionnelle chez les enseignants et enseignantes, notamment chez les débutants. Parmi ces facteurs, le défaut de soutien est récurrent dans les études. Lorsque les besoins pressants de soutien restent insatisfaits en début de carrière, les enseignantes et les enseignants ont une propension élevée à l'abandon professionnel (Desmeules et Hamel, 2017, G.Carpentier, J. Mukamurera, M. Leroux, S. Lakhal, 2020). Si les enseignants et enseignantes ont besoin de soutien en début de carrière pour franchir les premiers obstacles à l'entrée en enseignement, ce soutien doit être adapté pour être efficace à leurs besoins. Comment correspondre le soutien aux besoins qu'expriment les débutants et débutantes en enseignement dans la mesure où les besoins sont différents et variés ? Afin de donner du soutien adapté

et efficace, il faut identifier les besoins d'aide qu'ils manifestent dans leur perception subjective (G.Carpentier, J. Mukamurera, M. Leroux, S. Lakhal, 2020). Devant l'échec des apprenants et l'incapacité à y faire seuls, certains enseignants et enseignantes atteignent le seuil du découragement et ne dédaignent pas un décrochage professionnel (S. Moussay et V. Blanjoie, 2016). Ainsi, l'échec de l'enseignement devient l'échec de l'enseignant ou de l'enseignante. La perception de cet échec se traduit effectivement en difficulté de l'enseignant ou de l'enseignante (S. Cadiou, 2019)

L'attrition ne concerne pas seulement les enseignant (e)s en début de carrière, elle est aussi présente en milieu et en fin de carrière. Les difficultés des enseignant (e)s en fin de carrière révèlent des formes de pénibilité au travail en contexte français (D. Cau-bareille, 2014). Beaucoup d'enseignant (e)s sont amenés à prendre une retraite anticipée pour diverses raisons, notamment de santé, de pénibilité de l'enseignement mais également à cause de la perte du sentiment d'efficacité (D. Cau-bareille, 2014). Des difficultés d'ordre pédagogique peuvent apparaître en milieu ou fin de carrière et compromettre la suite de la profession enseignante. Dans cette optique, des relations parfois tendues avec les apprenant(e)s fragilisent le sentiment d'efficacité personnelle et

pousseraient les enseignant (e)s à la sortie de la fonction enseignante.

La notion de persévérance semble offrir des pistes pertinentes pour mieux comprendre l'attrition en contexte professionnel. En effet, la persévérance, opposée souvent à la notion de l'attrition, se définit comme le choix éclairé que fait une personne de poursuivre une activité professionnelle en dépit des contraintes et des obstacles rencontrés. Deux courants théoriques éclairent la persévérance professionnelle: le premier postule que l'individu a une *«tendance naturelle, innée et constructive à développer un sens de soi plus élaboré et unifié»* (Deci et Ryan, 2002, cités par Desmeules et al. 2017, p. 6). Appliquant à la profession enseignante, l'attention est portée sur les changements successifs importants qui jalonnent la trajectoire professionnelle depuis l'entrée jusqu'à la retraite (A. Uwamariaya et J. Mukamurera, 2005).

Le second courant théorique s'articule autour de la notion d'agentivité humaine, celle-ci se traduit par le sentiment de croire en soi, d'avoir confiance en ses capacités à poursuivre et atteindre des objectifs préalablement fixés (A. Bandura, 2003). Transposé à l'échelle de la persévérance dans l'enseignement, les enseignants persévérants sont ceux qui ont un sentiment d'efficacité dans l'exercice de leur fonction.

Toutefois, la question de la persévérance va plus loin, elle a été posée en termes de capacité des établissements à retenir et stabiliser les enseignants dans la durée. L'analyse de l'effet établissement a montré que certaines écoles retiennent le personnel enseignant que d'autres (S. Lothaire, X. Dumay et V. Dupriez, 2012). Certaines variables de l'environnement social de travail s'associent bien à la rétention et à la stabilité des enseignantes et des enseignants, notamment le leadership organisationnel, le climat socio relationnel, la solidarité entre personnel enseignant

2. Méthodes et techniques de collecte des informations

Cette section réunit les informations nécessaires à la compréhension globale de la manière dont les informations ont été recueillies et traitées en vue d'en extraire les éléments de signification relatifs à l'attrition du personnel enseignant dans la circonscription du CAP d'Oussoubidiagna. Avant de présenter l'approche choisie ainsi que la collecte des données, un aperçu sur le milieu d'étude fait ressortir quelques caractéristiques du CAP d'Oussoubidiagna.

2.1. Milieu d'étude

Le CAP d'Oussoubidiagna, milieu d'étude, a quelques caractéristiques constitutives de la ruralité. En effet, le CAP concentre une population d'agriculteurs et d'éleveurs sédentaires et les distances entre les villages

sont plus ou moins longues. La circonscription est aussi marquée par une pauvreté monétaire grandissante, quelque peu tempérée par les investissements des immigrants. Beaucoup d'écoles sont construites en matériau local, et moins bien équipées. Le CAP d'Oussoubidiagna est créé en 2013 pour désengorger le CAP de Bafoulabé. Il est rattaché à l'Académie de Kita et comprend les écoles de cinq communes : Dialan, Diakon, Kontéla, Sidibéla, et Tomora. Le tableau suivant en donne les détails.

Tableau 1. Types d'écoles et effectifs scolaires CAP Oussoubudiagna

Type d'écoles	Cycle	Effectif
Écoles publiques	Premier cycle	91
	Second Cycle	16
Écoles communautaires	Premier cycle	29
	Second cycle	0
Medersa	Premier cycle	25
	Second cycle	7
École privée	Premier cycle	1
	Second cycle	1
Autres structures (CED, CAF, CDPE)	-----	8
TOTAL		176

Sources: données compilées rapport du CAP, 2021

Toutes ces écoles scolarisent un effectif de 12 222 élèves en Octobre 2021 (CAP, 2022 :11). Un personnel enseignant, en nombre très réduit et en qualification professionnelle très faible, assure les enseignements dans ces écoles. Le tableau suivant donne les effectifs des enseignants ainsi que leurs statuts.

Tableau 2. Statut et effectifs d'enseignants CAP Oussoubidiagna

Catégorie d'enseignants	Premier Cycle	Second Cycle	Effectif
Fonctionnaires de l'Etat	6	3	9
Fonctionnaires Collectivité	161	39	200
Contractuels	177	15	192
Total	344	57	401

Sources: Compilation à partir du rapport de fin d'année, CAP (2021)

Ce tableau montre de manière claire les disparités dans la composition du corps enseignant dans le CAP d'Oussoubidiagna. On y observe l'extinction progressive du corps des enseignants fonctionnaires en raison de l'arrêt de leur recrutement et la montée des corps d'enseignants contractuels et fonctionnaires des collectivités. Ces mutations nationales majeures de la politique d'éducation affectent la qualité du personnel enseignant notamment en milieu rural, les enseignants expérimentés ont tendance à vouloir servir dans les centres urbains (A. Koné, 2021). La constitution de l'échantillon de l'étude a tenu compte de

cette composition statutaire du corps enseignant.

2.2.Approche qualitative, compréhensive et exploratoire

L'étude est essentiellement qualitative et exploratoire parce qu'il y a très peu d'études sur la question et que les connaissances y afférentes sont bien maigres. La population cible est composée de cinq (5) représentants du CAP, des cinq (5) représentants des comités de Gestion Scolaire (CGS), cinq (5) personnes choisies pour leur implication personnelle dans la promotion de l'école. A ces personnes s'ajoutent 62 enseignants comprenant tous les statuts, soit un total de 77 personnes, tous assumant des responsabilités dans les organisations scolaires. Les 62 enseignants exercent, actuellement ou ont exercé dans le CAP d'Oussoubidagna. Dans cette population d'enseignants, une trentaine a abandonné depuis au moins une année scolaire. Ces enseignants ont été sélectionnés en fonction de leurs expériences personnelles, sociales et pédagogiques mais également en relation avec la diversité de leur statut. A cet effet, quatre statuts ont composé la population de l'enquête: les enseignants fonctionnaires, les enseignants fonctionnaires des collectivités, les enseignants communautaires, les enseignants des écoles du village. Parmi cette population, six enseignants appartiennent aux différents syndicats

nationaux de l'enseignement fondamental. L'étude a intégré les différents statuts d'enseignants afin de mieux cibler les facteurs liés aux différentes catégories de leur appartenance.

2.3.La collecte et analyse des informations

La collecte des informations a été effectuée à l'aide d'entrevues semi-dirigées très flexibles et adaptées à chaque composante d'acteurs rencontrés. Cette entrevue est articulée autour des facteurs d'attrition ou de persévérance dans la fonction enseignante dans le CAP d'Oussoubidagna. Plus particulièrement, les enseignants en exercice ont donné leurs points de vue subjectifs sur leur envie de rester ou d'abandonner la profession enseignante. Les autres enseignants ont explicité les raisons de leur sortie de la fonction enseignante. Quant aux informations périphériques et complémentaires (représentants CAP, CGS, et autres personnes impliquées), elles ont été recueillies sur le même registre conversationnel et dans les mêmes formats pédagogiques et discursifs.

Les entretiens ont été réalisés pendant les vacances de juillet à août 2022 dans un format hybride : pour certains à distance par téléphone, via les réseaux sociaux, notamment WhatsApp (ils sont plus nombreux dans la population d'enquête) et pour d'autres, en mode face à face (ils sont

très peu nombreux dans la population d'enquête). Transcrites et analysées selon les principes de l'analyse traditionnelle de contenu thématique inspirée de A. Blanchet et A. Gotman (1992) et de M.B. Miles et A.M. Hubermann (2003), les facteurs contenus dans les informations ont été colligés afin d'en extraire les éléments de signification et nourrir les analyses

3. Analyse des résultats

Les résultats sont présentés selon les axes thématiques qui ont nourri les entrevues auprès du personnel enseignant ainsi qu'auprès des autres acteurs interrogés. Globalement, les facteurs d'attrition et de persévérance font consensus au sein du groupe constitué, même si certains facteurs font l'objet de discussion. Dans un premier temps, les différents statuts d'enseignant sont présentés de manière à apercevoir les nuances et les subtilités qui les traversent. Dans un deuxième temps, les facteurs associés à l'attrition sont examinés en pensant aux liens de complémentarité qui les unissent. Le réseau de facteurs identifiés concerne les enseignants en poste comme ceux également qui ont quitté l'enseignement. En troisième et dernier lieu, l'analyse porte sur les facteurs associés à la persévérance dans le métier de l'enseignement.

3.1. Inégalités relatives aux statuts d'enseignants

Un enseignant fonctionnaire de l'Etat est recruté à partir d'un concours depuis 1984. Il est détenteur de diplômes de qualification professionnelle en enseignement. Il reçoit un traitement régis par le statut de la fonction publique de l'Etat mais également bénéficie d'un statut particulier qui lui accorde des primes spéciales. Du haut de la pyramide, ce statut est en extension, étant donné que l'Etat ne recrute plus d'enseignant fonctionnaire, le tableau 2 montre bien la diminution de l'effectif (6 enseignants dans le CAP d'Oussoubidiagna, dont deux vont à la retraite en décembre 2022).

Un enseignant fonctionnaire des collectivités territoriales décentralisées est recruté et affecté également après l'admission au concours de recrutement à une localité pour exercer un poste d'enseignement. Il dispose d'un numéro matricule et d'un traitement de salaire équivalent, voire légèrement supérieur au salaire d'un enseignant fonctionnaire de l'Etat. Il bénéficie d'un plan de carrière bien ficelé et avance, comme ses collègues de la fonction publique d'Etat, tous les deux ans. En l'absence d'un enseignant fonctionnaire de l'Etat, l'enseignant fonctionnaire des collectivités assume les fonctions de directeur d'école et toute autre responsabilité administrative dans le milieu scolaire.

Un enseignant est dit contractuel lorsqu'il est engagé et payé sur contrat par la

collectivité en occurrence la mairie, à partir du fonds communal. Cet enseignant a un salaire, deux ou trois, voire 4 fois moins que son collègue, fonctionnaire des collectivités. Ces inégalités ne sont pas vécues seulement en termes de gain, elles sont bien souvent vécues en termes de regard social, notamment de la communauté villageoise et même des apprenants. Parmi, les enseignants contractuels, il y en a qui sont recrutés par les populations elles-mêmes pour servir dans les écoles du village. Moins qualifiés et au plus bas de la hiérarchie suffisamment stratifiée, ces enseignants ont un salaire autour de 25 000FCFA (40 euros), gagnant encore davantage deux fois moins que les contractuels, payés sur fonds communal. En outre, ils ne sont pas tous payés pendant les 12 mois, il en a qui reçoivent le salaire sur seulement les mois de l'année scolaire.

Cette configuration très hétéroclite du corps enseignant n'épuise pas la stratification. Entre ces différents statuts, existent des statuts intermédiaires et transitoires, qui donnent lieu à de nombreux arrangements et génèrent en soi des frustrations diverses susceptibles de conduire les enseignants moins bien rémunérés à l'abandon de la profession enseignante. Les différences considérables dans le niveau de rémunération des enseignants selon leur statut sont des sources permanentes de

tensions dans l'espace scolaire (M. Dembélé, 2016a).

3.2. Facteurs d'attrition

Les entretiens ont permis de découvrir cinq facteurs importants qui rendent compte de l'attrition dans le CAP d'Oussoubidiagna. Ces facteurs ne sont pas pensés opposés ou exclusifs, ils sont plutôt complémentaires. Les discours des enseignants rendent compte de cette intégration des facteurs.

Les entretiens ont mis en avant les facteurs liés à la pluralité des statuts des enseignants. En effet, il coexiste quatre statuts différents d'enseignants, spécifiés plus haut. Les relations entre les enseignants de différents statuts sont parfois tendues à cause des inégalités et des discriminations dans le traitement salarial mais également dans les possibilités de promotion. Les salaires des enseignants fonctionnaires des collectivités sont déjà arrimés à ceux des fonctionnaires de l'Etat. Les inégalités de traitement salarial et de considération sociale amènent les enseignants de « *statut inférieur* » à quitter l'enseignement et à aller dans d'autres secteurs d'activités. Les enseignants contractuels recrutés par l'Etat ont le privilège de gagner 80000F par mois alors que ceux de la Mairie ne donnent que 50000F, les enseignants recrutés sur fond local des comités de gestion scolaire gagnent moins et dans l'ordre de 25 000 à 30000F par mois. La seconde source de frustration vient du fait

que dès l'arrivée d'un enseignant payé sur fonds public de l'Etat, celui prend automatiquement les commandes de l'école, sous prétexte qu'il est le représentant de l'Etat. C'est bien encore là encore une difficulté liée à la pluralité des statuts:

Il y a deux ans, j'ai abandonné l'enseignement dans le village de..... L'Etat n'encourage pas les gens à rester dans l'enseignement, surtout nous qui avons fait des diplômes dans d'autres secteurs. J'ai exercé ce métier pendant quatre années consécutives. Je ne gagnais pas beaucoup mais je crois servir mon pays. J'étais le premier enseignant de ce village, ils m'ont bien accueilli, c'est vrai. Mais dès que leur école a eu le statut communautaire et a reçu un enseignant de l'Etat, un fonctionnaire des collectivités, tout le village est devenu contre moi et m'ont retiré la direction de l'école et la confier cet enseignant qui venait d'arriver, qui a même fait son stage dans le CAP d'Oussoubidiagna. Cela m'a beaucoup touché et à l'ouverture, je ne me suis pas présenté, ils m'ont demandé de venir, mais j'ai refusé. Comme j'ai un BT en comptabilité, je suis en train de me débrouiller un peu en commerce, si ça va, tant mieux, mais je ne retourne plus à l'enseignement (Enseignant, contractuel, BT, 28 ans, décrocheur).

Ce discours montre que le privilège accordé aux fonctionnaires des collectivités d'assurer la direction des établissements au détriment des contractuels communaux ou locaux, même plus anciens et expérimentés, pousse certains enseignants contractuels à abandonner leur poste. On voit bien que l'attitude des populations est aussi une autre source de souffrance supplémentaire, étant donné qu'elle privilégie aussi l'enseignant que l'Etat a mis à leur disposition plus que celui qu'elles-mêmes ont recruté.

D'autres facteurs découlent des informations recueillies. Ils concernent les enseignants des collectivités qui sont le plus souvent qualifiés puisqu'ils sortent des écoles de formation professionnelle. Ces jeunes enseignants demandent à quitter, non pas la fonction enseignante, mais le milieu rural parce que disent-ils, il manque d'opportunité pour trouver des ressources complémentaires au salaire alors que celui-ci, comme tout le monde le sait, est encore très insuffisant pour couvrir les besoins. Ces discours justifiant le départ du milieu rural sont fortement marqués.

Je ne veux pas rester ici, c'est un petit village et les gens sont pauvres. Ici il n'y a rien. Les autorités oublient les enseignants qui sont là et c'est fini, personne ne pense à toi. Je vais économiser un peu d'argent et je descends à Bamako pour régler le problème, même s'il

faut engager un prêt bancaire, il me faut quitter ici cette année. Dans les centres urbains, les enseignants gagnent beaucoup dans les cours à domicile. Ils ont Internet et les réseaux sociaux, ici on est enfermé toujours, on n'est pas informé beaucoup. C'est pourquoi, il ne faut pas durer ici, sinon, on ne va pas s'en sortir. (Enseignant, fonctionnaire des Collectivités, IFM, 27 ans, en exercice)

De très nombreux jeunes enseignants prennent la décision de quitter le milieu rural pour diverses raisons. Leur argumentaire met souvent l'accent sur l'absence d'opportunités pour accéder à des ressources additionnelles à leur salaire. Dans les centres urbains, les cours de soutien aux élèves payés par les parents aux enseignants, devenus très lucratifs, quasiment inexistantes dans les villages, encouragent certains enseignants à utiliser tous les moyens pour obtenir une affectation vers les centres urbains, mieux équipés en outils de communication moderne. Les affectations de ces enseignants fonctionnaires des collectivités se négocient et se planifient à la Direction nationale des collectivités, elles donnent lieu des pratiques affairistes, clientélistes et corrompues dans lesquelles les syndicats enseignants (niveau national et local) sont fortement impliqués. Par

exemple, un représentant du CAP déplore ces pratiques d'affectation des enseignants dans son témoignage lors des enquêtes de terrain en ces mots :

les enseignants viennent avec leurs décisions d'affectation qu'ils n'ont jamais soumises à l'approbation du DCAP², on ne gère rien des affectations, personne ne nous adresse leur demande, ils vont tous à Bamako pour régler et nous sommes mis devant le fait accompli, nos écoles n'arrivent plus à fonctionner à cause du manque d'enseignants [...] l'école fondamentale de Sawaoré n'a pas eu un seul enseignant pour le second cycle pendant toute l'année passée, les élèves sont restés à attendre jusqu'à la fin de l'année scolaire, aucun élève de cette école n'a ainsi pu obtenir le DEF [...] Vous voyez combien, c'est très grave au CAP d'Oussoubidiagna, aucune école n'a le nombre d'enseignant qu'il faut, c'est un sérieux problème (représentant du CAP, Oussoubidiagna)

La pénurie d'enseignants en milieu rural est aussi tributaire de la mauvaise répartition des enseignants à l'échelle nationale. En effet, dans certains centres urbains, notamment à Bamako et environs, un surplus d'enseignants est souvent constaté sans aucune décision de leur redéploiement soit

²Directeur de Centre d'Animation Pédagogique

envisagée. Une gestion rigoureuse et planifiée des recrutements et des affectations du personnel enseignant est susceptible de réduire cette pénurie.

Un autre facteur, non des moindres, est le conflit entre le personnel enseignant et les populations pour diverses raisons, principalement pour des relations amoureuses avec des femmes mariées, pour des châtiments corporels sur les élèves. La circonscription d' Oussoubidiagna est une zone de forte immigration. A ce titre, de nombreuses femmes ont leurs maris à l'étranger, souvent pendant de très longues années. Certains représentants de CGS (Comité de gestion scolaire) ont été amenés à résilier des contrats de travail avec les enseignants au motif de soupçons ou preuves d'intimité avec ces femmes d'immigrés principalement.

Il nous est arrivé quelques fois de renvoyer des enseignants indélicats chez nous, ils s'adonnent à des pratiques immorales et illégales, fleurter avec des femmes d'autrui, celles dont les maris cotisent pour payer leurs salaires [...] Afin d'éviter des scandales au village, on résilie le contrat et on recrute un autre [...]. Mais il arrive souvent aussi qu'on résilie le contrat à cause de la violence que certains enseignants exercent sur nos enfants. Nous, on n'est pas contre le châtiment corporel des enfants, ils sont

souvent frappés à la maison, mais trop de violence, ce pas bon, et si c'est tout le monde qui parle que cet enseignant est méchant, il frappe trop les enfants, souvent même il les blesse, nous prenions notre responsabilité et on remercie l'enseignant. Sinon, on est bon avec les enseignants, ils ont des logeurs chez ils mangent gratuitement, leurs habits sont lavés aussi sans frais et l'entretien de leur chambre. Mais il y des enseignants qui abusent de notre générosité (Président de CGS, immigré Retraité).

Ces ruptures de contrats ne sont pas très fréquentes, elles restent néanmoins des facteurs d'attrition, parce qu'elles obligent les enseignants à quitter l'enseignement dans le CAP. Dans d'autres entretiens, des cas de copinage des enseignants avec les élèves filles ressortent des entretiens, ils sont souvent résolus selon des mécanismes d'arrangement traditionnels comme sceller le mariage entre l'enseignant et la fille, rarement ils donnent lieu à des ruptures de contrat. Certains enseignants, ayant quitté l'enseignement pour les raisons de copinage en milieu scolaire ou de relations avec les femmes mariées, se sont souvent engagés dans d'autres activités, notamment le commerce et sont restés dans la circonscription. Il en a également dans de rares proportions où les enseignants ont vu leur contrat résilié à cause de l'absentéisme.

Il arrive souvent que l'enseignant ne réside pas dans le village où il enseigne. Ceux -ci exercent souvent d'autres activités parallèles à l'enseignement dans le village de leur résidence et s'absentent de manière régulière et systématique à l'école. La résiliation de leur contrat d'enseignement par les CGS devient ainsi un facteur d'attrition.

En définitive, de nombreux facteurs d'attrition sont observés dans le CAP d'Oussoubidiagna que l'on peut regrouper en deux grandes catégories. La première concerne la pluralité des statuts et leurs effets délétères sur le climat social au sein des établissements scolaires, la seconde, plutôt tributaires des attitudes et comportements des enseignants et du contexte social du milieu. On ne note pas manifestement de comportements de harcèlement à l'égard des filles. A côté de ces facteurs d'attrition, il y a ceux de la persévérance qui, à l'opposé, retiennent plus longtemps dans le métier de l'enseignement.

3.3. Les facteurs de persévérance

Les enseignants ne quittent pas tous leur poste dans le CAP d'Oussoubidiagna. Certains restent pendant longtemps à leur poste. Les entretiens ont permis de comprendre deux facteurs essentiels qui interviennent dans la persévérance : les

³DEF: diplôme d'Etudes fondamentales, considéré comme le premier diplôme, obtenu après neuf ans d'études au Mali

enseignants sans diplôme et les enseignants retraités de la fonction publique, tous originaires du village de recrutement.

En ce qui concerne les enseignants sans diplômes, recrutés, souvent par copinage ou affinités (relations avec un membre influent du CGS), le départ des établissements d'attache équivaut à l'abandon de l'enseignement. En effet, il y a des enseignants sans diplôme, recrutés par le CGS, formés dans la pratique au métier de l'enseignement, sur la base de leur appartenance sociale, ou de leur intégration sociale (mariage avec une femme du milieu). Ce sont des jeunes qui n'ont pas obtenu le Diplôme d'études Fondamentales (DEF)³ mais qui ont subi quelques fois des formations accélérées sous le modèle pédagogique SARPE⁴ et mis en classe pour assurer l'enseignement.

J'ai commencé ici il y a dix ans. J'étais le seul enseignant de l'école à sa création. Après le changement de statut, les gens ont amené mon dossier pour un recrutement au compte des contractuels de l'Etat ou de la mairie, ça n'a pas marché, ils ont dit je n'ai pas de diplôme, mais je suis là, il y a longtemps et je fais des formations sur la pédagogie, j'ai fait le DEF trois fois, ça n'a pas marché, mais le village a décidé de me garder

⁴SARPE : Stratégie Alternative de recrutement du personnel enseignant

comme enseignant et me paie.
[...] Moi, je suis aussi paysan, je cultive comme les autres, je fais l'élevage comme les autres, il y a pas de différence entre nous. Mon père est là, tout le monde le connaît, j'ai marié une femme ici, moi je considère tout le monde (Enseignant, contractuel du CGS, 35 ans)

Cet enseignant, comme deux autres que nous avons rencontrés, sont recrutés localement par le CGS pour enseigner parce qu'ils ont fréquenté l'école et ils sont originaires du village où ils enseignent même si leur parcours scolaire n'a pas abouti à un diplôme. Ce qui semble être un facteur déterminant, ce sont les activités productives qu'ils entreprennent en plus de l'enseignement ainsi que leur intégration sociale. Apparemment, ces enseignants n'aspirent pas quitter leur poste et ne demandent pas visiblement une amélioration de leurs conditions de travail. On peut en déduire que la persévérance allie deux facteurs intimement liés, la faible qualification professionnelle d'un côté (ne permettant pas d'aller exercer ailleurs), et l'exercice d'activités parallèles de subsistance et d'intégration sociale, compatibles avec l'enseignement de l'autre côté (procurant des ressources additionnelles). Dans ces conditions de persévérance, la qualité de l'enseignement n'est pas forcément assurée.

Parmi les enseignants qui ont duré à leur poste, on note les fonctionnaires retraités, qu'ils soient enseignants ou d'autres domaines. Contrairement à la catégorie d'enseignants précédente, ceux-ci ont le privilège de détenir un diplôme mais comme elle, ils ont décidé de s'installer définitivement dans leur village d'origine. Ces enseignants sont plutôt d'un âge avancé (plus de soixante ans) et disposent parfois d'une grande expérience que les élèves et les populations apprécient bien.

Après ma retraite, les gens sont allés me chercher pour être maire. Mais cela n'a pas marché. J'ai décidé de revenir définitivement m'installer au village avec mes deux épouses, mes enfants sont restés en ville. A mon arrivée, j'ai commencé à faire un jardin potager mais comme il y avait une crise d'enseignants très aiguë, un seul enseignant pour quatre niveaux, c'était pratiquement impossible, les gens m'ont demandé de reprendre la craie [...] et j'ai accepté et tout le monde était content. Ils me donnent 25000F, mais je ne fais pas cela pour de l'argent. Je fais pour aider les enfants qui inspirent pitié parce qu'ils n'ont d'enseignants, ce sont eux l'avenir du village. Je suis là depuis six années consécutives, les résultats sont là, les enfants commencent à passer au DEF massivement. [...] je n'encadre pas seulement les élèves mais mes jeunes

collègues, c'est pourquoi, les gens du CAP ne viennent même ici, ils me font confiance. (Enseignant retraité de la fonction publique, 68 ans)

On ne peut pas parler de véritable persévérance étant donné que ces enseignants sont déjà admis à la retraite. Toutefois, ils constituent une solution, même parfois de courte durée, pour aider les écoles en milieu rural à avoir un personnel qualifié. Seulement, ils sont très peu nombreux à faire cette option de retour au village, ils restent souvent en ville pour servir dans les écoles privées où ils peuvent mieux gagner. C'est une expérience intéressante qui pourrait bien inspirer d'autres établissements scolaires pour atténuer tant soit peu la pénurie

4. Discussion

L'étude a abouti à une compréhension des facteurs d'attrition du personnel enseignant en milieu rural du CAP d'Oussoubidiagna. Afin de discuter ces conclusions, deux entrées ont été relevées. La première concerne le système de recrutement, d'affectation et de mobilité des enseignants entre le milieu rural et urbain, la seconde analyse et discute les inégalités et les iniquités pédagogiques qui en découlent.

Une enquête conduite auprès des syndicats atteste que l'attrition du personnel enseignant concerne les pays développés et les pays en développement, mais le taux

d'attrition est très élevé dans beaucoup de pays pauvres, notamment dans les pays africains (N. P Stromquist, 2018). Les politiques de recrutement, de suivi et d'accompagnement des jeunes enseignants favorisent leur attrition. Nombre de recherches dans les pays développés attestent que l'isolement professionnel et géographique des enseignants débutants, l'absence de suivi et accompagnement dans la profession enseignante ont tendance à pousser au décrochage face à leurs premières expériences de difficultés rencontrées dans l'enseignement (Y. Alpe et JL Fauguet, 2008 ; T. Karsenti, et al. 2013 ; A. Desmeulees, et al. 2017). De la même manière, les conditions de vie en milieu rural, après des formations dans les centres urbains, apparaissent souvent comme repoussantes. C'est pourquoi, les chercheurs préconisent un suivi et accompagnement pédagogique pour une insertion prudente à la fois dans le milieu social et dans le métier de l'enseignement. Ce suivi et accompagnement est totalement occulté dans le dispositif actuel de recrutement et de mise en route des recrues de l'enseignement. La pénurie a atteint parfois un seuil où le stagiaire ou la recrue se trouve seul propulsé, sans expérience de la classe et des modes de vie du milieu d'accueil et contraint à tout apprendre tout seul. Cet isolement, même s'il ne sort pas directement des entretiens, apparaît implicitement et en filigrane.

En Afrique, dans de nombreux pays et face à la pénurie d'enseignants en milieu rural, de nouvelles politiques sont expérimentées pour y attirer et retenir les enseignants. La recherche de G. Sirois et al. (2020) se penche sur l'expérience burkinabé. L'étude a montré que les actions politiques vigoureuses en termes de régionalisation du recrutement et d'affectation ont un impact réel et direct sur l'attrait des zones rurales, atténuent substantiellement la pénurie d'enseignants à courts termes, mais les effets à longs termes apparaissent bien maigres surtout dans les villages reculés. De même dans le contexte malien, une telle mesure de recrutement par les académies d'enseignement semble avoir des effets bien moindres, étant donné que les enseignants une fois recrutés ont la possibilité de les quitter et de laisser leur poste vacant. L'inefficacité d'une telle politique est alors partagée. Il convient d'aller plus loin pour protéger les postes créés en milieu rural et les maintenir dans la durée.

D'autres études similaires vont dans la même direction. Les zones rurales attirent et maintiennent très peu les enseignants de qualité en raison des conditions de vie et d'enseignement difficile. En effet, les conclusions d'A. Mulkeen, (2006) étaient suffisamment la situation particulière de la pénurie d'enseignants en Afrique avec une propension à enseigner en milieu urbain au détriment du milieu rural, même si les

enseignants y sont affectés les meilleurs enseignants n'y restent que très peu de temps. Il manque à beaucoup d'autres études les politiques pratiques pour maintenir les enseignants en milieu rural.

Toutefois, pendant très longtemps, on pensait que les enseignants et leurs élèves en milieu rural, plus concentrés sur l'apprentissage, moins distraits par l'existence des technologies modernes, prenaient une certaine avance sur leurs camarades du milieu urbain (M. Dembélé, 2016a). On y rencontrait des élèves très brillants. Aujourd'hui, la tendance a commencé à s'inverser en raison de plusieurs facteurs, notamment à cause des inégalités pédagogiques entre le milieu urbain et rural. De plus en plus, le milieu rural dispose d'enseignants faiblement formés ou simplement des stagiaires en fin de formation initiale qui y font leurs premiers pas parfois sans supervision pédagogique. Autrefois encore, le milieu rural attirait les enseignants qualifiés en raison des possibilités d'économie qu'ils pouvaient réaliser grâce au coût bas de la vie. Aujourd'hui, ils aspirent gagner plus d'argent et dépenser plus dans les villes et profiter de tous les avantages qu'offre le milieu urbain (M. Bray, 2021). Les jeunes enseignants contractuels éprouvent le besoin de compléter leurs salaires nettement en dessous

Les résultats des analyses tendent à montrer que les facteurs de ruralité et ses incidences sur le renforcement des inégalités et iniquités pédagogiques entre les élèves ruraux et urbains. D'un côté en milieu urbain, des enseignants professionnels, bénéficiant de revenus supplémentaires par le biais du soutien scolaire privé (M. Bray, 2021) et de l'autre côté en milieu rural, un grand nombre d'enseignants à bas salaire, faiblement qualifiés, limités par le recours à des revenus complémentaires et ayant en charge des effectifs élevés. La mobilité trop fréquente du personnel enseignant tend à accroître la pénurie en milieu rural et à augmenter les charges de travail d'un personnel réduit et bien mal préparé à l'enseignement. Ces comparaisons montrent à l'évidence combien les différences à l'oeuvre défavorisent les élèves ruraux en termes d'enseignement- apprentissage.

Les inégalités et les inéquités scolaires sont renforcées par la forte attrition du personnel enseignant en milieu rural. Les inégalités ne sont pas seulement d'ordre territorial et de rapport au savoir, elles sont aussi et surtout d'ordre pédagogique. Le CAP d'Oussoubidiagna a principalement des enseignants débutants (stagiaires et autres) et des enseignants peu qualifiés. Les classes surchargées en milieu rural sont tenues par des enseignants peu et pas qualifiés (M. Dembélé, 2016a). Dans une recherche antérieure (M. Dembélé, 2016b) le niveau

bas en numératie et en littératie des élèves a été mis en lumière en mettant en relation les modes de recrutement et de formation accélérée des enseignants. De même une recherche récente effectuée en RCI (A.Toh, 2017) montre combien la démotivation chez les enseignants à cause de la précarisation de leurs conditions de travail et de rémunération, affecte négativement les résultats scolaires des élèves. Au Sénégal, A Barro (2017) se fondant sur une analyse de la fonction enseignante, sous l'angle de la contractualisation, montre comment ce statut participe à la dévalorisation de la fonction enseignante. Au rythme actuel de l'évolution de la profession enseignante, les écoles des milieux ruraux risquent d'être des simples laboratoires d'essais et d'expérimentation au sein desquels les jeunes enseignants font leurs premières expériences dans l'enseignement mais les quittent très tôt au profit des écoles urbaines où ils vont fructifier leurs expériences et les capitaliser. Les enseignants qui y restent généralement plus longtemps ne possèdent pas les qualifications minimales nécessaires pour l'exercice de la profession enseignante. Ce qui semble en faire des champs d'expérimentation.

Conclusion

Élément central de la qualité des apprentissages dans les pays en développement et en particulier en milieu où

les équipements scolaires sont qualifiés souvent de médiocres ou quasi existants (infrastructures et manuels scolaires), où le soutien scolaire des familles est faible, voire absent, le rôle des enseignants devient important et décisif parce que prenant en compte tous les autres maillons faibles ou insuffisants de la chaîne scolaire. C'est pourquoi, il apparaît urgent de repenser la politique de recrutement en faveur des zones rurales afin d'éviter de renforcer les inégalités entre élèves du milieu rural et élèves du milieu urbain.

Le système d'affectation et circulation des enseignants, notamment des fonctionnaires des collectivités, est assez clientéliste et corrompu de manière à favoriser injustement la mobilité uniquement du rural vers l'urbain. L'un des effets manifestes et préoccupants de ce système actuel d'affectation et de mobilité est le renforcement des inégalités et des iniquités pédagogiques entre le milieu rural et urbain. La solution réside dans un autre modèle de planification et un recentrage du recrutement du personnel enseignant, fonctionnaires des collectivités sur les Centres d'Animation Pédagogique (CAP) au lieu de les porter uniquement sur les Académies d'Enseignement. Cette disposition pourrait bien s'appuyer sur un autre type de contrat de service après recrutement contraignant les recrues à une durée minimale de service de cinq années consécutives dans leur localité

de première affectation. En l'absence de toute mesure de coercitive au recrutement en faveur du milieu rural, les taux de scolarisation risquent de chuter et la qualité va se dégrader avec le recrutement d'un personnel enseignant de substitution de très faible qualité et de surcroît, totalement surchargé.

Références bibliographiques

Bandura, Albert. (2007). Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle (2e éd.). Bruxelles : De Boeck.

Banque Mondiale. (2010). Le système éducatif malien : analyse sectorielle pour une amélioration de la qualité et de l'efficacité. Rapport Banque Mondiale.

Barro, Aboubacar Abdoulaye. (2017). "Les enseignants contractuels au Sénégal produisent-ils un nouvel ordre scolaire ou d'interactions internes au système éducatif ?", Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs [Online], 16 | 2017, en ligne, consulté le 27 décembre 2022 sur URL : <http://journals.openedition.org/cres/3048>

Blanchet Alain, et Gotman Anne. (1992). L'enquête et ses méthodes : l'entretien. Paris : Nathan

Bray Mark. (2021). L'éducation de l'Ombre en Afrique. Implications politiques du soutien scolaire privé. Hong-Kong, CERC

Cadiou, Sandra. (2019). « Difficulté de l'enseignant : à qui appartient-elle ? de quoi parle-t-on ? », Éducation et socialisation [En

ligne], 54 | 2019, mis en ligne le 24 novembre 2019, consulté le 22 décembre 2021. URL :

<http://journals.openedition.org/edso/7638>

Carpentier, Geneviève., Mukamurera, Joséphine., Leroux, Mylène et Lakhel, Sawsen. (2020). Mesures de soutien offertes aux enseignants en insertion professionnelle au Québec et degré d'aide perçue. *Formation et profession*, 28(3), 3-17. URL : <http://dx.doi.org/10.18162/fp.2020.552>

Cau-Bareille Dominique. (2014). Les difficultés des enseignants en fin de carrière : des révélateurs des formes de pénibilité du travail. *Management et Avenir*, 2014/7 N°73/ pp. 149 à 170.

Dembélé, Moriké. (2014). « Politiques de recrutement des enseignants et environnement scolaire dans l'enseignement secondaire dans les académies de Kati et de Bamako ». Communication publiée dans les actes du Symposium Malien sur les Sciences Appliquées (MSAS, 2014) sur le site : <http://www.msas.maliwatch.org/>

Dembélé, Moriké. (2016a). « La face cachée des politiques scolaires de massification au Mali : les acquis des jeunes précocement sortis du système scolaire » In Tiefing SISSOKO, *Penser l'Etat, penser la Jeunesse : quelle gouvernance des politiques de jeunesse dans les Etats d'Afrique francophone ?* 2016, Paris : L'Harmattan, pp.23-37

Dembélé, Moriké. (2016b). « Politiques scolaires entre permissivité et rigorisme au Mali : naissance d'une couche de néo-analphabètes » *Revue Malienne des Sciences Juridiques, Politiques et Economiques de Bamako (REMAJUSPE)*, N°3, 2016, Numéro spécial janvier 2016. pp. 367-398

Desmeules, Amélie et Hamel, Christine. (2017). « Les motifs évoqués par les enseignants débutants pour expliquer leur envie de quitter le métier et les implications pour soutenir leur persévérance ». *Formation et profession*, 25(3), 19-35.

ISU (2014). Recherche enseignants formés pour garantir le droit de chaque enfant à l'enseignement primaire. Document de politique 15 / Fiche d'information 30. Repéré à <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/fs30-teachers-fr.pdf>

ISU. (2012). la demande mondiale d'enseignants au primaire mise à jour 2012. Projection pour atteindre l'enseignement primaire universel en 2015. Unesco. Téléchargé en ligne le 12 février 2020 sur l'URL :

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000218139_fre

Karsenti Thierry, Collin Simon et Dumouchel, Gabriel. (2013). le décrochage enseignant: état des connaissances.

International Review of éducation, 9 (5), 549-568

Koné Abdramane. (2022). Formation continue et pratiques professionnelles des enseignants au Mali : cas des maîtres du 1^{er} Cycle de l'enseignement fondamental de l'académie de la Rive Gauche du district de Bamako. Thèse de doctorat, Sciences de l'éducation, Institut Pédagogie Universitaire (IPU) Bamako

Lothaire, Sandrine, Dumay, Xavier et Dupriez, Vincent. (2012). « Pourquoi les enseignants quittent-ils leur école ? Revue de la littérature scientifique relative au turnover des enseignants », *Revue française de pédagogie* [En ligne], 181 | 2012, mis en ligne le 17 juin 2015, consulté le 25 juillet 2020. URL: <http://journals.openedition.org/rfp/3931>

Miles, Michael. B. et Huberman, A. Matthew. (2003). Analyse des données qualitatives. Paris : de Boeck

Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) (2018). Analyse du secteur de l'éducation. Pour la relance d'un enseignement fondamental de qualité pour tous et le développement d'une formation adaptée aux besoins. MEN, IPE-Pôle de Dakar- Unesco
Moussay, Sylvie, et Blanjoie Véronique. (2016). « Intervenir pour aider les enseignants dans la prise en charge des élèves décrocheurs », *Questions Vives* [En ligne], N° 25 | 2016, mis en ligne le 05

septembre 2016, consulté le 23 décembre 2021.

URL:<http://journals.openedition.org/questionsvives/1887>

Mulkeen, Aidan. (2006). Des enseignants pour des écoles rurales : un défi pour l'Afrique. Association pour le développement de l'éducation en Afrique. Consulté le 20 mai 2022 sur l'URL: <http://www.adeanet.org/clearinghouse/fr/de-s-enseignants-pour-les-%C3%A9coles-en-milieu-rural>

OCDE (2001). Regards sur l'éducation : les indicateurs de l'OCDE. Paris : OCDE.

PASEC. (2004). Les enseignants contractuels et la qualité de l'école fondamentale publique au Mali : quels enseignements ? PASEC, CONFEMEN, Dakar

Ratovondrahona Pascale et Normandeau Simon. (2013). Attrition et besoins en enseignants au primaire en Afrique subsaharienne. Québec: Observatoire démographique et statistique de l'espace francophone /Université Laval (Collection Note de recherche de l'ODSEF)

Sirois, Geneviève, Dembélé, Martial et Labé, Olivier. (2018). La pénurie de personnel enseignant du primaire en Afrique subsaharienne francophone : quels progrès depuis les indépendances ? *Éducation et francophonie*, 45(3), 13–34. Téléchargé le

23 novembre 2021 sur l'URL :
<https://doi.org/10.7202/1046415ar>

Sirois, Geneviève Dembélé Martial, et Adriana Morales-Perlaza. (2020). " La mise en oeuvre des instruments visant à attirer, recruter et retenir les enseignants dans les zones rurales au Burkina Faso" *Comparative and International Education / Éducation Comparée et Internationale*: Vol. 49 : Iss. 1. <https://doi.org/10.5206/cie-eci.v49i1.13438>.

Stromquist, Nelly Pierre. (2018). La condition du personnel enseignant et de la profession enseignante dans le monde. Bruxelles: Internationale de l'éducation

Tardif Maurice. (2012). Les enseignants au Canada : une vaste profession sous pression. *Formation et profession*, 20 (1), pp.- 1-8

Toh, Alain (2017). Précarisation de la profession enseignante au primaire en Côte d'Ivoire. *Formation et profession*, 25(2), 20-34. <http://dx.doi.org/10318162/fp.2017.335>

Uwamariya, Angélique et Mukamurera, Joséphine (2005). Le concept de « développement professionnel » en enseignement : approches théoriques. *Revue des sciences de l'éducation*, 31(1), 133–155. Téléchargez sur l'URL le 22 novembre 2021: <https://id.erudit.org/iderudit/012361ar>