

RASEF

Revue Africaine des Sciences de
l'Éducation et de la Formation



N°3, Décembre 2023

ISSN 2756-7370 (Imprimé)

ISSN 2756-7575 (En ligne)

01 BP 1479 Ouaga 01

Site: www.revue-rasef.org

Email: revueracese@gmail.com

Numéro du dépôt légal: 22-559 du 11/01/2024



RASEF N° 3, Décembre 2023



ISSN 2756-7370 (Imprimé)

ISSN 2756-7575 (En ligne)

Site web et Indexation internationale



<http://esjindex.org/index.php>

<http://esjindex.org/search.php?id=6997>



<https://reseau-mirabel.info/>

http://www.revue-rasef.org/accueil_026.htm

**Revue semestrielle publiée par le Réseau Africain des
Chercheurs et Enseignants-Chercheurs en
Sciences de l'Éducation (RACESE)**

**Domiciliée à l'École Normale Supérieure,
Burkina Faso**

01 BP 1479 Ouaga 01

Site: www.revue-rasef.org

Email: revueracese@gmail.com

Numéro du dépôt légal: 22-559 du 11/01/2024

DIRECTION DE LA REVUE

Directeur de Publication

KYELEM Mathias, Maitre de Conférences en didactique des sciences, ENS/Burkina Faso,

Directeur de Publication Adjoint

THIAM Ousseynou, Maitre de Conférences en sciences de l'éducation, FASTEF/ Université Cheikh Anta DIOP/Sénégal,

Directeur de la revue

BITEYE Babacar, Maitre-assistant en sciences de l'éducation, FASTEF/Université Cheikh Anta DIOP/Sénégal,

Directeur Adjoint de la revue

KOUAWO Achille, Maitre de conférences en sciences de l'éducation, Université de Lomé/Togo,

Rédacteur en chef

POUDIOUGO Wendkuuni Désiré, Maître de recherche en sciences de l'éducation, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST/Burkina Faso,

Rédacteur en chef adjoint

DEMBA Jean Jacques, Maître de Conférences en sciences de l'éducation, École Normale Supérieure de Libreville/Gabon,

Responsable d'édition numérique

DIAGNE Baba Dièye, Maître assistant en sciences de l'éducation, Université Cheikh Anta DIOP/Sénégal,

Assistants à la rédaction

YAGO Iphigénie, Maître assistant en Sciences de l'éducation, École Normale Supérieure/Burkina Faso,

PEKPELI Toyi, Docteur en Sciences de l'éducation, Université de Lomé/Togo.

COMITÉ SCIENTIFIQUE

PARÉ/KABORÉ Afsata, Professeure titulaire en sciences de l'éducation, École Normale Supérieure (Burkina Faso),

KOUDOU Opadou, Professeur Titulaire de Psychologie, École Normale Supérieure d'Abidjan

NEBOUT ARKHURST Patricia, Professeure titulaire en didactique des disciplines, École Normale Supérieure (Côte d'Ivoire),

BATIONO Jean-Claude, Professeur Titulaire de didactique des langues Africaines et germanophone, École Normale Supérieure (Burkina Faso),

AKAKPO-NUMANDO Séna Yawo, Professeur Titulaire en Sciences de l'éducation, Université de Lomé (Togo),

BABA MOUSSA Abdel Rahamane, Professeur Titulaire en sciences de l'éducation, Université d'Abomey-Calavi (Bénin),

TRAORÉ Kalifa, Professeur titulaire en didactique des mathématiques, École Normale Supérieure (Burkina Faso),

SOKHNA Moustapha, Professeur Titulaire en didactique des mathématiques, FASTEF Université Cheikh Anta DIOP de Dakar (Sénégal),

COMPAORE Maxime, Directeur de recherche en histoire de l'éducation, CNRST (Burkina Faso),

FERREIRA-MEYERS Karen, Professeure Titulaire en linguistique, Université of Eswatini en Eswatini (Afrique australe),

KONKOBO/KABORÉ Madeleine, Directrice de recherche en sociologie de l'éducation, CNRST (Burkina Faso),

PARI Paboussoum, Professeur Titulaire de Psychologie de l'éducation, Université de Lomé, (Togo),

BALDE Djéneba, Professeure Titulaire en administration scolaire, Institut Supérieur des Sciences de l'éducation, (Guinée),

VALLEAN Tindaogo, Professeur Titulaire (Sciences de l'éducation), École Normale Supérieure (Burkina Faso),

SY Harouna, Professeur Titulaire en sociologie de l'éducation, FASTEF, Université Cheikh Anta DIOP de Dakar (Sénégal),

TCHABLE Boussanlègue, Professeur Titulaire en Psychologie de l'Éducation, Université de Kara (Togo),

DIALLO Mamadou Cellou, Professeur Titulaire en évaluation des programmes scolaires, Institut supérieur des sciences de l'éducation (Guinée),

ACKOUNDOU NGUESSAN Kouamé, Professeur titulaire en didactique des disciplines, École Normale Supérieure (Côte d'Ivoire),

KYELEM Mathias, Maître de conférences en didactique des sciences, École Normale supérieure de Koudougou (Burkina Faso),

KOUAWO Achilles, Maître de conférences en sciences de l'éducation, Université de Lomé (Togo),

THIAM Ousseynou, Maître de conférences en sciences de l'éducation, FASTEF Université Cheikh Anta Diop de Dakar (Sénégal),

PAMBOU Jean-Aimé, Maître de conférences en sciences de l'éducation, École Normale Supérieure, Libreville, (Gabon),

QUENTIN Franck de Mongaryas, Maître de conférences en Sciences de l'éducation, École Normale Supérieure, Libreville, (Gabon),

BETOKO Ambassa Marie-Thérèse, Maître de conférences en littérature francophone, École Normale Supérieure de Yaoundé (Cameroun),

ASSEMBE ELA Charles Philippe, Maître de Conférences CAMES, Esthétique, philosophie de l'art et de Culture, École Normale Supérieure, (Gabon),

BONANE Rodrigue Paulin, Maître de recherche en philosophie de l'éducation, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST/(Burkina Faso),

CONGO Aoua Carole épouse BAMBARA, Maître de recherche en Linguistique, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso),

HOUEDENOU Florentine Adjouavi, Maître de Conférences en Sciences de l'Éducation, Université d'Abomey-Calavi (Bénin),

NAPPORN Clarisse, Maître de Conférences en Sciences de l'Éducation, Université d'Abomey-Calavi (Bénin),

DIOP Papa Mamour, Maître de Conférences en didactique de la langue et de la littérature espagnole, FASTEUF, Université Cheikh Anta DIOP de Dakar (Sénégal),

AMOUZOU-GLIKPA Amevor, Maître de Conférences, Sociologie de l'éducation, Université de Lomé (Togo),

AKOUETE HOUNSINOU Florentine, Maître de Recherches en Sciences de l'Éducation, Centre béninois de la recherche scientifique et de l'innovation (Bénin),

BAWA Ibn Habib, Maître de Conférences en Psychologie de l'Éducation, Université de Lomé (Togo),

SEKA YAPI, Maître de conférences en psychologie de l'éducation, École Normale Supérieure (Côte d'Ivoire),

ABBY-MBOUA Parfait, maître de conférences en didactique des mathématiques, École Normale Supérieure (Côte d'Ivoire),

BAYAMA Claude-Marie, Maître de conférences en philosophie de l'éducation, École Normale Supérieure, (Burkina Faso),

ZERBO Roger, Maître de recherche en Anthropologie, INSS/CNRST (Burkina Faso).

BEOGO Joseph, Maître de conférences en sciences de l'éducation, École Normale Supérieure, (Burkina Faso),

SOMDA Minimalo Alice épouse SOME, Maître de conférences en philosophie politique et morale, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso),

TONYEME Bilakani, Maître de Conférences en Sciences de l'Éducation, Université de Lomé

TOURÉ Ya Eveline épouse JOHNSON, Maître de conférences en Psychosociologie, École Normale Supérieure d'Abidjan (Côte d'Ivoire),

POUDIOUGO Wendkuuni Désiré, Maître de Recherche en Sciences de l'Education, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST (Burkina Faso),

NIYA Gninneyo Sylvestre-Pierre, Maître de Conférence en Sciences de l'Éducation, École Normale Supérieure/Burkina Faso,

BARRO Missa, Maître de Conférences en Sciences de l'Éducation, École Normale Supérieure, Burkina Faso,

SAWADOGO Timbila, Maître de Conférences en Sciences de l'Éducation, École Normale Supérieure, Burkina Faso,

DOUAMBA Jean-Pierre, Maître de Conférences en Sciences de l'Éducation, École Normale Supérieure, Burkina Faso.

COMITÉ DE LECTURE

ABBY-MBOUA Parfait, École Normale Supérieure, Côte d'Ivoire,

AMOUZOU-GLIKPA Amevor, Université de Lomé/Togo,

ATTA Kouadio Yeboua Germain, École Normale Supérieure (ENS) d'Abidjan, Côte d'Ivoire ;

BARRO Missa, École Normale Supérieure, Burkina Faso,

BAWA Ibn Habib, Université de Lomé, Togo,

BAYAMA Claude-Marie, École Normale Supérieure, Côte d'Ivoire,

BETOKO Ambassa, École Normale Supérieure de Yaoundé/Cameroun,

BITEYE Babacar, FASTEUF, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal,

BITO Kossi, Université de Lomé/Togo,

BONANE Rodrigue Paulin, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST, Burkina Faso,

COULIBALY/BARRO Félicité, École Normale Supérieure, Burkina Faso,

DEMBA Jean Jacques, École Normale Supérieure, Libreville, Gabon,

DIABOUGA Yombo Paul, École Normale Supérieure, Burkina Faso,

DIAGNE, Baba DIEYE, ENSTP, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal,

DIALLO Mamadou Thierno, Institut Supérieur des sciences de l'éducation, Guinée,

DOUAMBA Jean-Pierre, École Normale Supérieure, Burkina Faso,

EDI Armand Joseph, Institut National de Jeunesse et des Sports (INJS) d'Abidjan, Côte d'Ivoire,

ESSONO EBANG Mireille, École Normale Supérieure de Libreville, Gabon,

GOUDENON Martine Epse BLEY, Institut National de Jeunesse et des Sports (INJS) d'Abidjan, Côte d'Ivoire,

GUEDELA Oumar, École Normale Supérieure de l'Université de Maroua/Cameroun,

GUIRE Inoussa, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST/Burkina Faso,

HONVO Camille, Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle (INSAAC) d'Abidjan, Côte d'Ivoire,

KOUAWO Achilles, Université de Lomé, Togo,
MBAZOGUE-OWONO Liliane, École Normale Supérieure, Libreville, Gabon,
MOUSSAVOU Raymonde, École Normale Supérieure, Libreville/Gabon,
NAO Aklesso, Institut Supérieur Don Bosco/Lomé, Togo,
NDONG SIMA Gabin, École Normale Supérieure, Libreville, Gabon,
NEBIE Alexis, Université Joseph Ki-Zerbo, Burkina Faso,
NIANG, Amadou Yoro, FASTEUF, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal,
NIYA Gninneyo Sylvestre-Pierre, École Normale Supérieure/Burkina Faso,
OUEDRAOGO P. Salfo, Université Joseph Ki-Zerbo, Burkina Faso,
SAMANDOULGOU Serge, CNRST, Burkina Faso,
SANOGO Mamadou, Institut de Formation et Recherche Interdisciplinaires en Sciences de la Santé et de l'Éducation, Burkina Faso,
SAWADOGO Timbila, École Normale Supérieure (Burkina Faso),
SEKA YAPI, École Normale Supérieure, Côte d'Ivoire,
SIDIBÉ Moctar, École Normale d'Enseignement Technique et Professionnel ENETP, Mali,
SOMDA Minimalo Alice épouse SOME, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST, Burkina Faso,
SOMÉ Alice, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST, Burkina Faso,
TCHAGNAOU Akimou, Université de Zinder, Niger,
THIAM Ousseynou, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal,
TONYEME Bilakani, Université de Lomé, Togo,
TRAORÉ Ibrahima, Université de Bamako, Mali,
YOGO Evariste Magloire, Université Joseph Ki-Zerbo, Burkina Faso,
ZERBO Roger, CNRST/INSS, Burkina Faso.

COMITÉ DE RÉDACTION

ATTA Kouadio Yeboua Germain, École Normale Supérieure (ENS) d'Abidjan, Côte d'Ivoire,
BALDE Salif, Université Cheik Anta Diop, Sénégal,
BITEYE Babacar, Université Cheikh Anta Diop de Dakar/Sénégal,
BONANÉ Rodrigue Paulin, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST, Burkina Faso,
COULIBALY/BARRO Félicité, École Normale Supérieure, Burkina Faso,
DIABOUGA Yombo Paul, École Normale Supérieure, Burkina Faso,
DOUAMBA Jean-Pierre, École Normale Supérieure, Burkina Faso,

ESSONO ÉBANG Mireille, École Normale Supérieure de Libreville, Gabon,
FAYE Émanuel Magou, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal,
KOUAWO Achille, Université de Lomé, Togo,
NAO Aklesso, Institut Supérieur Don Bosco/Lomé, Togo,
NEBIE Alexis, Université Joseph Ki-Zerbo, Burkina Faso,
NIYA Gninneyo Sylvestre-Pierre, École Normale Supérieure, Burkina Faso,
OUEDRAOGO P. Salfo, Université Joseph Ki-Zerbo, Burkina Faso,
SAMANDOULGOU Serge, Institut des Sciences des Sociétés/CNRST, Burkina Faso,
SAWADOGO Timbila, École Normale Supérieure, Burkina Faso,
TCHAGNAOU Akimou, Université de Zinder, Niger,
THIAM Ousseynou, Université Cheikh Anta Diop de Dakar/Sénégal,
TRAORE Ibrahima, Université de Bamako, Mali,
YABOURI Namiyaté, Université de Lomé, Togo.

ASSISTANTES

DIOUF Salimata,
THIAM Ndèye Fatou.

Table des matières

ÉDITORIAL	11
« HORIZONS ÉDUCATIFS AFRICAINS : RÉFLEXIONS DIVERSIFIÉES ET RECHERCHE EN MOUVEMENT »	11
ESSONO EBANG Mireille.....	11
RÉFORMES SCOLAIRES ET ACTUALISATION DE LA COMPÉTENCE À ÉVALUER LES APPRENTISSAGES DES ÉLÈVES : UNE EXPÉRIENCE DE RECHERCHE AVEC UNE CELLULE D'ANIMATION PÉDAGOGIQUE AU SÉNÉGAL	12
DIÉDHIYOU Serigne Ben Moustapha, NASSALANG Jean-Denis, MERNA Jane Eulentin, WADE Astou	12
COMPÉTENCE DE COMMUNICATION ET DIDACTIQUE DE LA RÉCEPTION DES TEXTES EN CLASSE DE FRANÇAIS : ANALYSE DE QUELQUES LEÇONS DE LECTURE MÉTHODIQUE AU SECONDAIRE CAMEROUNAIS.	28
BILO'O Hélène.....	28
À PROPOS DE LA DIDACTIQUE AU GABON : MON RÉCIT	40
DEMBA Jean Jacques.....	40
ÉTUDE COMPARATIVE DES PRATIQUES ENSEIGNANTES DES PROFESSEURS FORMÉS ET NON FORMÉS DANS LA MISE EN ŒUVRE DE L'APPROCHE COMMUNICATIVE EN COURS D'ANGLAIS AU BURKINA FASO	50
SORE Wendinmi Abdoul Fataf, BATIONO Jean-Claude	50
PRATIQUES ENSEIGNANTES DANS LA MISE EN ŒUVRE DE L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES : CAS DES SPÉCIALITÉS DU BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL TECHNIQUE TERTIAIRE AU BURKINA FASO	62
ZINGUÉ Di, ZAGARÉ Wénégouda, TIENDREBÉOGO Ousséni	62
L'EFFICACITE DES PRATIQUES DE L'ÉVALUATION FORMATIVE DANS L'ENSEIGNEMENT-APPRENTISSAGE DE LA GÉOGRAPHIE AU SECONDAIRE	77
SOMÉ Walièma Éric, TRAORÉ Amadou Tiémoko.....	77
ANALYSE COMPARÉE DES CURRICULA DE FORMATION AVANT ET APRÈS L'UNIVERSITARISATION DE L'INSTITUT DES SCIENCES DU SPORT ET DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN (ISSDH)	90
PAKODE Sakré, KYELEM Mathias, SAWADOGO Amidou	90
DÉVOLUTION DE LA SITUATION AUX APPRENANTS DANS LA PHASE D'INTRODUCTION DE LA SÉANCE DE LECTURE EN CLASSE DE SECONDE	105
MBENGUE Bounama.....	105
LA PERCEPTION DES ÉLÈVES DE LA DICTÉE À L'INSPECTION DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE GÉNÉRAL DU GRAND LOMÉ OUEST AU TOGO	120
AWOKOU Kokou, KPANTE Ounone, TABATI Tchilabalo.....	120
LA QUESTION DE LA LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE DANS LES LYCÉES : CAS DE L'ENSEIGNEMENT DE LA PHILOSOPHIE EN FRANCE ET AU SÉNÉGAL	138
DIA Ibrahim Samba Mody.....	138
UN MODÈLE PRÉCURSEUR POUR ÉTAYER L'ENSEIGNEMENT DE LA COULEUR DES OBJETS EN OPTIQUE PAR LA DÉMARCHE D'INVESTIGATION	153
ZONGO Issa, ZOUNDI Christian.....	153
EFFET DE L'UTILISATION DE LA TECHNOLOGIE SUR LES APPRENTISSAGES EN ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE (EPS) DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES AU BURKINA FASO ..	169
KABORÉ Issa, NANA Brigitte, SAWADOGO Amidou	169

REPRÉSENTATIONS ET OBSTACLES Á L'INTÉGRATION DES RESSOURCES NUMÉRIQUES CHEZ LES ENSEIGNANTS EN COURS DE GÉOGRAPHIE AU SÉNÉGAL	181
THIARÉ Mamadou, BÂ Amadou Tidiane, DIONE Djibril.....	181
PROBLÉMATIQUE DE L'ATTRITION DES ENSEIGNANTS : QUELS MÉTIERS ALTERNATIFS ET/OU COMPLÉMENTAIRES AU MÉTIER D'ENSEIGNEMENT AU SÉNÉGAL	193
FAYE Cheikh, SÈNE Aliou, BA Djibrou Daouda, CISSÉ Aminata, BA Aissata, NDIAYE Bilguiss, TIMÉRA Mamadou Bouna	193
ÉDUCATION RELIGIEUSE ET LAÏCITE AU SÉNÉGAL : CONTRIBUTION Á LA CITOYENNETÉ.....	209
KHOUMA Seydou.....	209
PAR DELÁ LE CLASSICISME DU XVIIÈME SIÈCLE FRANÇAIS : SUBLIMER <i>LE CID</i> DE PIERRE CORNEILLE	227
OUIGNON Hodé Hyacinthe, AKAKPO Ablavi Rose, HOUNZANDJI Dédjinnaki Romain, TOSSOU Okri Pascal	227
LES RAISONS DE LA FAIBLE FRÉQUENTATION DES BIBLIOTHÈQUES SCOLAIRES DANS LA VILLE DE KOUDOUGOU	243
KABORÉ Sibiri Luc	243
SITUATION D'URGENCE DANS LA RÉGION DU CENTRE NORD AU BURKINA FASO : QUELS SONT LES FACTEURS DE SCOLARISATION DES ENFANTS AFFECTÉS PAR LA CRISE SÉCURITAIRE ?.	254
BOLY Dramane, YAOGO Elysé	254
LISTES DES AUTEURS.....	268

ÉDITORIAL

« HORIZONS ÉDUCATIFS AFRICAINS : RÉFLEXIONS DIVERSIFIÉES ET RECHERCHE EN MOUVEMENT »

ESSONO EBANG Mireille¹

Chers lecteurs et lectrices de la Revue africaine des sciences de l'éducation et de la formation (RASEF), nous sommes ravis de vous présenter le troisième numéro de notre revue, une édition qui incarne la diversité et la profondeur des questions éducatives abordées par la communauté académique africaine. Pour ce numéro, les articles sélectionnés témoignent de la richesse des recherches en cours dans le domaine des sciences de l'éducation sur le continent. Avec plus d'une dizaine d'articles, les auteurs explorent des problématiques de la recherche en Afrique et ailleurs.

Ce numéro recense une variété de sujets qui couvrent l'ensemble du spectre éducatif, de la salle de classe à la gestion des réformes scolaires. De l'expérience de recherche innovante sur les réformes scolaires à l'analyse approfondie des pratiques d'enseignement, chaque article offre une perspective unique et précieuse.

Un autre point porte sur l'enseignement et l'évaluation sous l'œil de la recherche. Les auteurs nous guident à travers des investigations approfondies, telles que l'étude comparative des pratiques enseignantes à l'efficacité des pratiques d'évaluation formative. Ces contributions éclairent les enjeux actuels de l'enseignement et de l'évaluation dans des contextes éducatifs variés.

Le rôle de l'éducation dans la société est également exploré, qu'il s'agisse de la question délicate de la laïcité, de la problématique de l'attrition des enseignants, ou de la situation d'urgence dans certains pays en Afrique. Ces articles nous encouragent à réfléchir profondément aux liens complexes entre éducation, citoyenneté et crises sociales.

Dans un monde en constante évolution, nous examinons également l'impact de la technologie sur l'éducation physique et sportive, ainsi que les obstacles à l'intégration des ressources numériques chez les enseignants dans le contexte africain.

La RASEF continue de servir de catalyseur pour le dialogue et la collaboration au sein de la communauté éducative africaine. Nous invitons nos lecteurs à s'engager activement dans ces discussions, à partager leurs idées et à contribuer à l'enrichissement continu de notre compréhension collective de l'éducation en Afrique.

Nous remercions chaleureusement les auteurs, les évaluateurs, et tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce numéro. Votre engagement à promouvoir la recherche éducative de qualité en Afrique est inestimable. Nous espérons que ce numéro de la RASEF suscitera des réflexions profondes et inspirera de nouvelles avenues de recherches et de pratiques éducatives en Afrique.

Bien cordialement.

¹ Enseignante chercheuse au Gabon, Vice-Présidente chargée de la recherche au RACESE

PROBLÉMATIQUE DE L'ATTRITION DES ENSEIGNANTS : QUELS MÉTIERS ALTERNATIFS ET/OU COMPLÉMENTAIRES AU MÉTIER D'ENSEIGNEMENT AU SÉNÉGAL

FAYE Cheikh, SÈNE Aliou, BA Djibrou Daouda, CISSÉ Aminata, BA Aissata, NDIAYE Bilguiss, TIMÉRA Mamadou Bouna

Résumé

Un problème de longue date dans la main-d'œuvre enseignante, au niveau international et au Sénégal, est le nombre important et continu d'enseignants qualifiés qui quittent la profession dans les cinq ans. Cet article utilise des données recueillies à partir d'une enquête auprès des enseignants du Primaire, du Moyen et du Secondaire au Sénégal, afin d'explorer les différents métiers alternatifs et/ou complémentaires au métier d'enseignement au Sénégal. Les résultats montrent que même si les enseignants sont conscients des défis de la charge de travail avant d'entrer dans l'enseignement, la charge de travail était la raison la plus fréquemment citée pour avoir quitté ou pour partir plus tard. Quant aux métiers alternatifs et/ou complémentaires, les résultats montrent que les enseignants partent vers diverses autres professions dans les secteurs public et privé et/ou quittent l'enseignement ou pour rester à la maison afin de mieux prendre soin des enfants et/ou travaux ménagers.

Mots-clés : attrition, enseignement, métiers alternatifs métiers alternatifs, rétention

Abstract:

A long-standing problem in the teaching workforce, internationally and in Senegal, is the continuing large number of qualified teachers leaving the profession within five years. This article uses data collected from a survey of Primary, Middle and Secondary teachers in Senegal, to explore the different alternative and/or complementary professions to the teaching profession in Senegal. The results show that although teachers are aware of workload challenges before entering teaching, workload was the most frequently cited reason for leaving or leaving later. As for alternative and/or complementary professions, the results show that teachers leave for various other professions in the public and private sectors and/or leave teaching or to stay at home in order to better take care of children and/or work household.

Keywords: attrition, teaching, alternative professions, retention

Introduction

Un problème de longue date dans la main-d'œuvre enseignante, à l'échelle internationale et au Sénégal, est le nombre important et continu d'enseignants qualifiés qui quittent la profession (Allen et al., 2017 ; Sims et Allen, 2018). Les résultats de ces recherches sont intéressants car ils révèlent un contraste entre les motivations des enseignants pour entrer et quitter la profession. Les raisons invoquées pour devenir enseignant semblent largement altruistes – vouloir « faire une différence », vouloir travailler avec les jeunes et aimer leur matière. Les raisons de partir ou de penser à partir étaient la charge de travail et l'équilibre travail/vie personnelle ainsi que la culture axée sur les objectifs et les initiatives gouvernementales. Ces raisons de départ semblent refléter un discours de déception face à la réalité de l'enseignement, au contexte plus large et à la culture de responsabilisation/performativité dans laquelle les enseignants travaillent.

De nombreux chercheurs ont étudié les raisons pour lesquelles les enseignants partent, les raisons pour lesquelles les enseignants restent, ou une combinaison des deux (Billingsley, 2004 ; Billingsley et Bettini, 2019). Comprendre les facteurs qui influencent la décision de quitter le domaine, ainsi que fournir des cadres et des modèles conceptuels à étudier, est important pour réduire l'attrition. Selon Ingersoll et Smith (2003), les quatre principales raisons pour lesquelles les enseignants ont indiqué leur insatisfaction à l'égard des conditions de travail comprenaient les problèmes de discipline des élèves, le manque de soutien des chefs d'établissement, la faible motivation des élèves et le manque d'influence des enseignants dans la prise de décision.

L'attrition des enseignants aggrave la situation de l'éducation dans le pays, en particulier en zone rurale. Ce phénomène accentue considérablement les pénuries des enseignants. Il favorise le nombre d'enseignants inexpérimentés, et limite l'accès des enfants d'âge scolaire à une éducation de qualité. Cela est particulièrement vrai dans un contexte de pauvreté où le système éducatif a déjà été gravement affaibli par le manque de moyens. L'attrition devient, également, un obstacle important à la réalisation de l'objectif de l'Éducation pour tous (EPT). Elle pose des problèmes de qualité, d'équité et d'efficacité de l'éducation (Hassan, 2013). Un grand nombre d'enseignants qualifiés abandonnent pour des emplois en dehors du secteur de l'éducation en raison de divers facteurs, notamment la faiblesse des salaires.

Les pressions de responsabilisation et la culture de la performativité dans l'éducation sont le principal facteur qui pousse les enseignants à quitter la profession. En témoigne ce que l'on appelle communément le « cocher des cases », car le travail des enseignants est de plus en plus orienté vers l'évaluation, les examens, les mesures de progrès et la préparation à l'examen et à l'inspection, et loin des aspects plus individualistes et créatifs du travail. La performativité est une technologie disciplinaire qui utilise des jugements et des comparaisons par rapport à ce qui est considéré comme efficace comme moyen de contrôle, et une culture de la performativité conduit à des performances qui mesurent l'efficacité (Ball, 2003 ; Perryman, 2009). La performativité est intrinsèquement liée à l'émergence du pouvoir de l'État évaluatif, de la responsabilité dans les politiques éducatives et de la transparence vis-à-vis du public. Dans la culture de la responsabilité performative de l'éducation au XXI^e siècle, l'efficacité est considérée comme « une bonne chose » quel que soit le coût pour les personnes : intensification, perte d'autonomie, suivi et évaluation, participation limitée à la prise de décision et manque d'engagement de développement personnel, ne sont pas pris en compte. Ainsi, l'enseignement et l'apprentissage sont déterminés en fonction des acquis et des objectifs d'apprentissage. L'enseignant devient juste une autre ressource d'apprentissage, un facilitateur, où l'enseignement est théorisé comme l'application de recettes fixes et la variété des bonnes pratiques peuvent être supprimées (Perryman et Calvert, 2019).

Dans de nombreux pays, l'enseignement est considéré comme un métier de dernier recours et il est moins valorisé que d'autres professions exigeant un niveau d'études similaire, ce qui rend le recrutement et la rétention de candidats de qualité particulièrement difficiles. Les jeunes enseignants quittent souvent la profession au bout de quelques années seulement pour se réorienter dans d'autres domaines offrant de meilleures rémunérations ou plus de prestige (IBF International Consulting, 2013). Ces représentations peuvent évoluer grâce au renforcement des mesures d'incitation pour attirer et conserver des enseignants mieux qualifiés, mais cela peut prendre du temps et nécessite des efforts constants (Banque mondiale, 2018).

L'épuisement professionnel des enseignants est un phénomène très réel, poussant de nombreux enseignants à quitter la profession chaque année, mais en emmenant avec eux des compétences acquises dans les programmes d'études en éducation et au travail qui peuvent être transférées vers d'autres carrières. Qu'il s'agisse de jouer un rôle vital dans le développement des jeunes esprits ou de façonner la prochaine génération de professionnels, les avantages de l'enseignement sont incontestables. Donnant de la valeur à l'individu et apportant une richesse de compétences transférables, il peut mener à une carrière éducative satisfaisante. Malgré cela, le rôle d'un enseignant s'accompagne également de nombreuses notes, de directives strictes et de longues heures, ce qui explique toutes les contraintes du métier. Il existe de nombreuses carrières alternatives qui tirent parti des compétences d'un enseignant.

Cette recherche s'appuie sur une nouvelle source de données substantielle et explore les raisons du départ dans le contexte de la motivation initiale déclarée des personnes qui ont quitté l'enseignement, des personnes qui envisagent de quitter et des personnes qui envisagent de rester dans l'enseignement, tout en examinant les différents métiers alternatifs et/ou complémentaires au métier d'enseignement au Sénégal. Cette recherche sera importante pour les universitaires en éclairant le discours sur la rétention des enseignants, pour les équipes de direction des écoles chargées de mettre en place des mécanismes de soutien pour retenir le personnel et pour les décideurs politiques dans ce domaine crucial.

Nous présenterons d'abord en détail les outils et les procédures que nous avons utilisés pour mener à bien notre recherche. Cette section mettra en lumière la rigueur de notre démarche scientifique. Ensuite, nous exposons les résultats obtenus au cours de notre étude. Ces données fournissent des informations précieuses pour la compréhension de la problématique de l'attrition des enseignants au Sénégal. Puis, nous analyserons de manière critique nos résultats et les confronterons à l'état de l'art. Cette section ouvrira la voie à de potentielles pistes de recherche futures. Et enfin, nous tirons les conclusions de notre travail, mettant en avant les implications de nos résultats.

1. Matériels et méthodes

Cet article étant lié à un programme de recherche-action, le discours des acteurs occupe une place de choix dans l'acquisition de l'information. La méthodologie utilisée a été subdivisée en trois parties : la recherche documentaire, la collecte et le traitement des données.

1.1. Recherche documentaire

La recherche documentaire primaire à travers les bibliothèques et la webographie a permis de consulter des mémoires, des thèses, des articles, des revues et des ouvrages généraux. Pour la collecte de ces données secondaires, la littérature pertinente sur le sujet et d'autres données publiées a aidé à fournir de bonnes informations et à comprendre les causes du problème de l'attrition des enseignants du primaire, du moyen et du secondaire au Sénégal et des stratégies de remédiation. Les données et informations sont provenues des institutions intervenantes dans le secteur de l'éducation et de la formation. Parmi les institutions et ministères qui étaient

concernés, il y a le Ministère de l'Education Nationale et ses organes déconcentrés au niveau départemental et régional, la Faculté des Sciences et Technologies de l'Education et de la Formation (FASTEF), les Centres régionaux de Formation des Personnels de l'Education (CERFPE) etc. Les différents documents ont permis d'établir une perspective plus approfondie de la politique de rétention des enseignants à l'école, qui passe par une bonne compréhension des facteurs de rétention. L'analyse de la problématique de l'attrition privilégie des thèmes tels que la formation, la motivation des enseignants, les facteurs d'attrition mais aussi les facteurs de rétention. La recherche documentaire est complétée par la collecte des données d'enquête.

1.2. Échantillonnage

Pour la collecte de données quantitatives, 270 enseignantes et enseignants en activité ont été consultés (90 au primaire, 90 au moyen et 90 au secondaire) dans 9 régions administratives avec une répartition égale (30 enseignants par région, soit 10 au Primaire, 10 au Moyen et 10 au Secondaire).

Face aux biais qu'elles rencontrent, des données d'auto-évaluation d'un plus grand nombre de répondants ont été utilisées. Cela a permis d'aboutir à l'analyse, de tirer parti de l'étendue des données quantitatives tout en fournissant un moyen de comparaison concernant l'effet de divers facteurs de l'attrition des enseignants. La différence des situations socio-économiques et le niveau élevé d'attrition des enseignants enregistré dans certaines zones, ont été les critères pour cibler les enquêtés dans des écoles réparties dans différentes régions du pays (figure 1).



Figure 1 : Situation des régions retenues pour le déroulement des enquêtes et entretiens

L'échantillon est réparti dans neuf régions du Sénégal en trois pôles (Centre, Nord et Sud). Ces neuf régions représentent 73,5% (soit un 59 178) du nombre total d'enseignants (80 529) que comptait le Sénégal en 2021 (MEN, 2022). L'échantillon est réparti comme il suit (Tableau1).

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon en fonction des régions choisies

Paramètres	Académies du centre			Académies du Nord			Académies du Sud			Total
	Dakar	Thiès	Diourbel	Saint-Louis	Louga	Matam	Ziguinchor	Sédhiou	Kolda	
Primaire	10	10	10	10	10	10	10	10	10	90
Moyen	10	10	10	10	10	10	10	10	10	90
Secondaire	10	10	10	10	10	10	10	10	10	90
Total	30	30	30	30	30	30	30	30	30	270

Source : Auteurs

1.2.1. Choix des établissements et des enseignants cibles

Dans les régions retenues, les établissements sont choisis d'une manière aléatoire. Les répondants choisis ne pouvaient pas être en service dans le même établissement. Les enseignants du moyen-secondaire ont été choisis en tenant compte, à la fois des différentes disciplines et du genre. En outre, l'expérience dans l'enseignement a été considérée, selon que les enquêtés ont moins de cinq ans d'expérience de 6 à 10 ans ou ont plus de dix ans d'ancienneté. Le recrutement des participants s'est fait avec l'aide, non seulement des IA et des IEF, mais aussi des syndicats choisis sur la base de leur représentativité et de leur ancienneté ou caractère transversal de l'élémentaire au supérieur.

1.2.1.1. Questionnaire

Pour l'enquête quantitative, le questionnaire contient des modalités au format « échelle de Likert » à cinq points (1 à 5) allant de "pas du tout d'accord" à "tout à fait d'accord"²⁰. Il a pour but de mesurer l'adhésion de l'enquêté aux questions posées afin de mieux comprendre sa perception sur les facteurs à l'origine de la rétention ou de l'attrition des enseignants. Ces informations ont servi à l'analyse des relations entre les réponses et les situations sociodémographiques des enquêtés. Enfin, la procédure d'étude a été réalisée sur la base des lignes directrices de la déclaration d'Helsinki avec le consentement éclairé des enquêtés.

1.2.1.2. Guide d'entretien

Un entretien semi-structuré a été mené pour collecter les données. Il a été organisé à la convenance de la personne interrogée, et son consentement a été approuvé au préalable. Les entretiens ont été réalisés individuellement à des acteurs des services compétents du Ministère de l'Education Nationale (MEN) et de ses organes déconcentrés (FASTEF, CERFPE, etc.).

1.3. Mise en œuvre de la collecte

Le questionnaire a été soumis aux enseignants interrogés à partir de l'application KoBoCollect installée sur une tablette ou un smartphone. KoBoCollect est rattaché au serveur KoBoToolBox qui permettait le stockage journalier des données collectées via une connexion internet. Cela a permis un suivi à temps de la collecte. À la fin de la collecte, l'ensemble des données ont été téléchargées du serveur pour faire l'objet d'une exploitation à partir des logiciels de statistiques, principalement Excel. La collecte de données quantitatives de terrain a été complétée par des entretiens réalisés simultanément.

1.4. Analyse des données

Pour les données quantitatives provenant des enquêtes, une fois recueillies, un traitement qualitatif est réalisé par la recherche des incohérences et des questionnaires incomplets. MS. Accès et MS. Excel sont utilisés pour toutes leurs saisies et analyses. Par ailleurs, les statistiques descriptives univariées (comme les fréquences, les pourcentages, les moyennes et les écarts-types) et bivariées (comme le Coefficient de corrélation de Pearson), et inférentielles (comme le test T de Student, le test du Chi-carré (X²), l'Analyse en Composantes Principales (ACP) et la Classification Ascendante Hiérarchique (CAH)) sont utilisées pour comprendre les caractéristiques des répondants et l'analyse de leurs perceptions sur les facteurs de rétention et d'attrition.

²⁰L'échelle de Likert utilisé est le suivant : *Pas du tout d'accord, Pas d'accord, Ni d'accord ni en désaccord, D'accord, Tout à fait d'accord.*

Les transcriptions d'entretiens semi-structurés et les questionnaires ouverts sont analysés à l'aide de techniques d'analyse de contenu. Ces données sont analysées de façon thématique par le biais du site d'analyse de données (nuage de mots)²¹.

2. Résultats

Afin de connaître quelques-unes des principales alternatives de carrière possibles pour les enseignants qui quittent leur profession, nous avons demandé à tous les participants d'indiquer toutes les alternatives possibles dans des questionnaires d'enquête à l'aide d'échelles de type 4 Point-Likert (principalement, parfois, rarement et jamais) pour chaque réponse. Cela permet de recommander des stratégies de lutte contre le phénomène d'attrition des enseignants. Les résultats montrent que les enseignants partent vers diverses autres professions dans les secteurs public et privé et/ou quittent l'enseignement et restent à la maison (dans le cas des enseignantes). Quelles que soient les raisons qui les poussent à envisager un changement, il existe de nombreux emplois alternatifs pour les enseignants.

2.1. Travail dans les Organisations non-gouvernementales (ONG)

Pour un certain nombre de raisons, les enseignants choisissent de quitter leur poste d'enseignant et de chercher d'autres carrières. Leurs niveaux élevés d'éducation et les compétences acquises sur le tas constituent une excellente base pour les enseignants qui souhaitent se diversifier et trouver du travail ailleurs. Ainsi, 18,15 % des répondants ont mentionné que les enseignants la plupart du temps quittent pour rejoindre les organisations non gouvernementales, suivis de 43,33% qui indiquent qu'ils partent parfois pour les ONG (contre 18,15% pour rarement et de 20,37% pour jamais) (**Tableau 2**). Pour ces raisons, les enseignants préfèrent travailler dans des organisations non gouvernementales, même avec les mêmes avantages qu'ils reçoivent de l'enseignement, mais dans un meilleur environnement de travail, avec une charge de travail appropriée et une rémunération ponctuelle (Hassan, 2013). Ces institutions attirent pour la plupart des enseignants pour mettre en œuvre leurs projets de développement, principalement hors du secteur de l'éducation. En outre, le manque d'engagement du gouvernement sénégalais à améliorer les conditions de vie des enseignants pousse également les enseignants à rejoindre les ONG pour des ensembles d'avantages comparativement améliorés. C'est pourquoi, les institutions non gouvernementales sont souvent déconseillées d'éviter d'embaucher des enseignants des écoles publiques pour lutter contre le phénomène de l'attrition.

Tableau 1 : Répartition des enseignants indiquant " Le travail dans les Organisations non-gouvernementales (ONG) " comme un métier alternatif au métier d'enseignant dans l'échantillon

Modalités	Fréquence	Pourcentage
La plupart du temps	49	18,15
Parfois	117	43,33
Rarement	49	18,15
Jamais	55	20,37
Total général	270	100

Source : Projet APPRENDRE_Sénégal, 2022

²¹ Disponible sur: <https://nuagedemots.co/>.

2.2. Travail dans le secteur privé (entreprise ou privé)

L'autre carrière alternative pour les enseignants est de travailler dans le secteur privé. Les résultats suggèrent que 41,48 % des répondants ont déclaré que les enseignants partent parfois pour le secteur privé, suivis de 16,3 % qui indiquent qu'ils partent le plus souvent pour le secteur privé (contre 27,78% pour rarement et de 14,44% pour jamais) (**Tableau 3**). De même, à l'expansion des organisations d'aide (ONG), l'économie du pays qui s'était également considérablement améliorée au cours de la dernière décennie, a connu une chute drastique depuis le Covid-19 avec « une inflation en hausse, un taux de change en hausse et des revenus intérieurs en augmentation. Par conséquent, un grand nombre d'enseignants partent, soit pour démarrer leur propre petite entreprise, soit pour rejoindre les entreprises du secteur privé, principalement les télécommunications, la logistique et d'autres entreprises et sociétés privées.

Tableau 3 : Répartition des enseignants indiquant " Le travail dans le secteur privé (entreprise ou privé) " comme un métier alternatif au métier d'enseignant dans l'échantillon

Modalités	Fréquence	Pourcentage
La plupart du temps	44	16,3
Parfois	112	41,48
Rarement	75	27,78
Jamais	39	14,44
Total général	270	100

Source : Projet APPRENDRE_Sénégal, 2022

2.3. Enseignement dans les écoles privées

Comme le montre le **tableau 4** ci-dessus, un taux de réponse de 26,3 % indique que la plupart des enseignants partent ou sont susceptibles de partir la plupart du temps dans les écoles privées (17,78 % indiquant qu'ils partent parfois et 28,52% pour rarement) tandis que 27,41% des répondants ont déclaré qu'ils ne partaient jamais dans les écoles privées de façon permanente parce que les avantages dans les écoles privées ne sont pas meilleurs par rapport aux écoles publiques, c'est-à-dire que les écoles privées ne fournissent pas de prestations de retraite à leurs professeurs. Ces résultats valident la discussion précédente sur la double inscription des enseignants, c'est-à-dire que les enseignants sont employés simultanément par les écoles publiques et privées. Par conséquent, ces enseignants passaient la majeure partie de leur temps d'enseignement dans des écoles privées et/ou d'autres centres d'apprentissage privés pour gagner un revenu supplémentaire par rapport à leur salaire gouvernemental.

Tableau 4 : Répartition des enseignants indiquant " L'Enseignement dans les Écoles privées " comme un métier alternatif au métier d'enseignant dans l'échantillon

Modalités	Fréquence	Pourcentage
La plupart du temps	71	26,3
Parfois	48	17,78
Rarement	77	28,52
Jamais	74	27,41
Total général	270	100

Source : Projet APPRENDRE_Sénégal, 2022

2.4. Possibilité de prendre soin des enfants et/ou travaux ménagers

Parmi les enseignants interrogés, 21,11 % ont montré que la plupart du temps des enseignantes quittent leur emploi pour rester à la maison et se consacrer aux travaux ménagers, suivi de 12,22 % pour parfois, de 12,96 % pour rarement et de 53,7% pour jamais (**Tableau 5**).

Tableau 5 : Répartition des enseignants indiquant " Rester à la maison et prendre soin des enfants et/ou travaux ménagers (surtout pour les enseignantes) " comme un métier alternatif au métier d'enseignant dans l'échantillon

Modalités	Fréquence	Pourcentage
La plupart du temps	57	21,11
Parfois	33	12,22
Rarement	35	12,96
Jamais	145	53,7
Total général	270	100

Source : Projet APPRENDRE Sénégal, 2022

2.5. Poursuite des études supérieures

La poursuite des études supérieures peut également constituer un métier alternatif à l'enseignement. En effet, 21,48 % des réponses indiquent que les enseignants partent la plupart du temps pour poursuivre leurs études supérieures et retournent rarement dans la profession enseignante, surtout les enseignants qui terminent leurs études supérieures (57,41 % indiquant qu'ils partent parfois, 14,07% pour rarement et 7,04% pour jamais) (**Tableau 6**). Les personnes ayant des diplômes supérieurs trouvent généralement de meilleurs emplois que de rejoindre leurs écoles. Le taux d'attrition est plus élevé pour les enseignants qui ont terminé leurs études supérieures dans les facultés et collèges de formation des enseignants. Cependant, ils restent dans la profession au moins à la fin de leurs études

Tableau 6: Répartition des enseignants indiquant " Poursuivre des études supérieures " comme un métier alternatif au métier d'enseignant dans l'échantillon

Modalités	Fréquence	Pourcentage
La plupart du temps	58	21,48
Parfois	155	57,41
Rarement	38	14,07
Jamais	19	7,04
Total général	270	100

Source : Projet APPRENDRE_Sénégal, 2022

2.6. Autres métiers alternatifs au métier d'enseignant

Au-delà des métiers alternatifs au métier d'enseignant indiqués sur le questionnaire, les enseignants interrogés ont indiqué plusieurs autres métiers, non pas de reconversion des enseignants qui quittent le métier, mais de complément au métier d'enseignement (**Tableau 7**) et dont l'occurrence des termes utilisés est indiquée en nuage de mots. Les métiers ou activités les plus cités que les enseignants pratiquent parallèlement avec leur métier d'enseignant

sont entre autres la politique, l'élevage, le commerce, l'agriculture, l'administration publique, l'émigration, la consultance, les charges ménagères, l'entreprise, le business.

Tableau 7 : Synthèse des autres fonctions qu'ils jugent nécessaires et qui ne sont pas citées ici " comme des métiers alternatifs au métier d'enseignant dans l'échantillon

Politique	
Élevage	
Commerce	
Agriculture	
Administration publique	
Émigration	
Consultance	
Ménage	
Entreprise	
Business	

Source : Projet APPRENDRE_Sénégal, 2022

Quelques extraits des propos des enseignants interrogés permettent d'illustrer cette multiplicité des activités alternativement pratiquées avec la profession : « S'occuper de mon mari et de mes enfants » ; « Admission aux concours administratifs » ; « Faire une formation professionnelle et être opérationnel après » ; « Dans certaines localités où il y a beaucoup de professeurs qui n'ont que quelques classes, le sous-emploi les pousse à s'occuper ailleurs » ; « Création d'une entreprise et devenir gestionnaire de son entreprise » ; « Dans beaucoup d'écoles maintenant, ce sont les enseignants ou enseignantes qui vendent des articles ». Les enseignants interrogés qui ont indiqué à 16,67% que les enseignants partent la plupart du temps pour ces autres activités ou métiers et 40,74 % pour parfois (Tableau 8).

Tableau 8 : Répartition des enseignants indiquant " cette autre fonction qu'ils jugent nécessaire et qui n'est pas citée ici " comme un métier alternatif au métier d'enseignant dans l'échantillon

Modalités	Fréquence	Pourcentage
La plupart du temps	45	16,67
Parfois	110	40,74
Rarement	26	9,63
Jamais	12	4,44
Non réponse	77	28,52
Total général	270	71

Source : Projet APPRENDRE_Sénégal, 2022

2.7. Synthèse des points de vue des participants sur les métiers alternatifs au métier d'enseignant

La Figure 2 effectuée avec une analyse en composantes principales (ACP) donne la matrice de corrélations entre les métiers alternatifs au métier d'enseignant. Si la modalité « Parfois » est corrélée positivement à l'axe F1, en revanche, les modalités « la plupart du temps », « Rarement » et « Jamais » ne sont corrélées faiblement aux deux facteurs (1 et 2). Pour la liste des métiers alternatifs au métier d'enseignant, trois groupes se distinguent à partir de la Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) : Le groupe 1 est constitué de quatre métiers alternatif (le travail dans les ONG ; le travail dans le secteur privé ; poursuivre des études supérieures ; autres métiers alternatifs au métier d'enseignant) qui sont non seulement associés entre eux (**Erreur ! Source du renvoi introuvable.**), mais ils sont corrélés avec la modalité « Parfois » des répondants. Le groupe 2 est constitué d'un métier alternatif (l'Enseignement dans les écoles privées) qui est corrélé avec les modalités « la plupart du temps » et « Rarement » des répondants. Quant au troisième groupe, il y a aussi seul métier alternatif (Rester à la maison et prendre soin des enfants et/ou travaux ménagers) et celui-ci n'est ni corrélé à l'axe 1, ni corrélé à l'axe 2, encore moins aux quatre modalités de réponse. Ainsi, les enseignants ont plus tendance à enseigner dans des écoles privées, à poursuivre les études, à travailler dans des ONG et dans le secteur privé.

Le **tableau 9** indique la corrélation positive entre les éléments d'un même groupe (dans le groupe 1, $r = 0,94$ entre " Le travail dans les ONG" et " Poursuivre des études supérieures") et leur corrélation négative avec les éléments appartenant à d'autres groupes (entre les groupes 1 et 2, $r = -0,91$ entre " Le travail dans les ONG" et " l'Enseignement dans les Écoles privées"). En termes de comparaison entre les éléments du groupe 1 comme le « Travail dans les ONG » et les éléments du groupe 2 comme l' « Enseignement dans les Écoles privées », le test T de Student montre une différence non significative ($t = 8,700$ et $p\text{-value} < 0,580$ pour un niveau de confiance de 95%) par rapport aux répondants qui ont désigné ces métiers parfois et pour la plupart du temps comme des métiers alternatifs au métier d'enseignant.

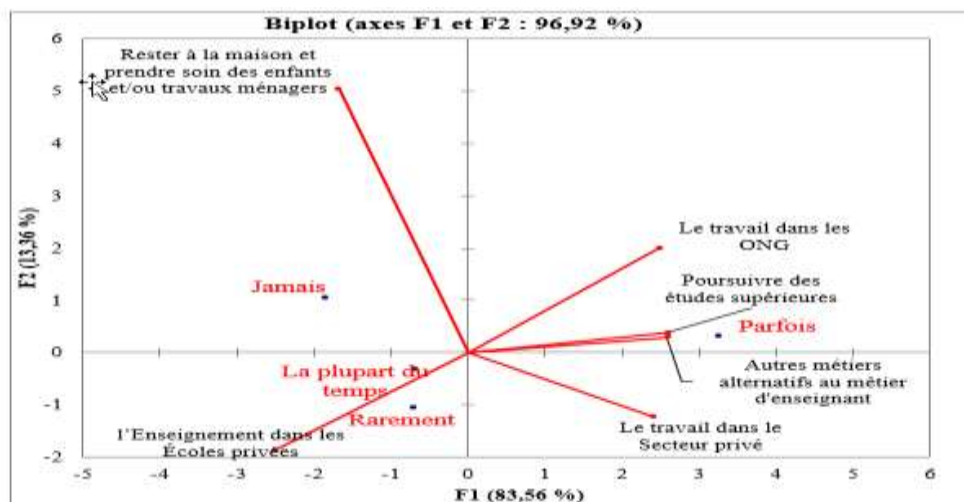


Figure 2 : Matrice des coefficients de corrélation entre les métiers alternatifs au métier d'enseignant dans l'échantillon

Source : Projet APPRENDRE_Sénégal, 2022

Tableau 9 : Matrice de proximité (Coefficient de corrélation de Pearson) entre les métiers alternatifs au métier d'enseignant dans l'échantillon

	Le travail dans les ONG	Poursuivre des études supérieures	Le travail dans Secteur privé	Autres métiers alternatifs au métier d'enseignant	l'Enseignement dans les Écoles privées	Rester à la maison et prendre soin des enfants
Le travail dans les ONG	1					
Poursuivre des études supérieures	0,942	1				
Le travail dans Secteur privé	0,853	0,864	1			
Autres métiers alternatifs au métier d'enseignant	0,925	0,998	0,843	1		
l'Enseignement dans les Écoles privées	-0,979	-0,973	-0,796	-0,967	1	
Rester à la maison et prendre soin des enfants et/ou travaux ménagers	-0,359	-0,597	-0,702	-0,609	0,397	1

Source : *Projet APPRENDRE Sénégal, 2022*

1. Discussions

Dans cette partie, nous essayerons de discuter des résultats d'une enquête menée pour identifier les principales options de carrière alternatives pour les enseignants qui quittent la profession enseignante. L'enquête demandait aux participants d'indiquer toutes les alternatives possibles à l'aide d'échelles de Likert à 4 points.

3.1. Travailler pour des organisations non gouvernementales (ONG)

Les résultats montrent que les enseignants partent vers diverses autres professions dans les secteurs public et privé, et que certains enseignants quittent l'enseignement et restent à la maison. Les données se concentrent sur l'une des carrières alternatives les plus courantes pour les enseignants, celle de travailler pour des organisations non gouvernementales (ONG). Selon les résultats de l'enquête, 18,15% des personnes interrogées ont indiqué que les enseignants partaient majoritairement pour rejoindre des ONG, suivis par 43,33% qui ont indiqué qu'ils partaient parfois pour des ONG. Le résultat explique que les ONG attirent les enseignants parce qu'elles offrent un meilleur environnement de travail, une charge de travail appropriée et une rémunération ponctuelle. De plus, le manque d'engagement du gouvernement pour améliorer les conditions de vie des enseignants au Sénégal pousse également les enseignants à rejoindre les ONG. Le résultat suggère que les ONG devraient éviter d'embaucher des enseignants dans les écoles publiques pour lutter contre le phénomène d'attrition.

Les résultats de la recherche fournissent des informations supplémentaires sur les options de carrière alternatives pour les enseignants. Certaines des carrières alternatives mentionnées dans les résultats de la recherche incluent devenir directeur d'école, enseigner en ligne, devenir

spécialiste des programmes d'études, travailler comme spécialiste des ressources humaines, devenir formateur en entreprise, travailler dans l'éducation de la petite enfance, devenir écrivain et travailler comme un photographe. Les résultats de la recherche fournissent également des informations sur la manière dont les enseignants peuvent faire la transition vers ces carrières alternatives, comme réussir un examen de la fonction publique, demander conseil à un spécialiste des ressources humaines ou prendre un congé pour poursuivre leurs études ou leur formation. En effet, travailler pour des organisations non gouvernementales (ONG) peut offrir plusieurs avantages aux enseignants, notamment (Barlet et Jarousse, 2011):

Diverses opportunités d'emploi y apparaissent : les ONG travaillent dans divers domaines, tels que l'éducation, la santé, l'agriculture et la protection de la nature. Les enseignants peuvent trouver des opportunités d'emploi dans les ONG qui correspondent à leurs intérêts et à leurs compétences, comme l'enseignement, la formation et l'élaboration de programmes (consulté le... sur <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/formations-travailler-ong>).

En termes de flexibilité, les ONG disposent souvent d'un environnement de travail plus flexible que les emplois d'enseignant traditionnels. Les enseignants peuvent travailler sur des projets à court ou à long terme, travailler à distance ou travailler à temps partiel (consulté le 12 juin 2022 sur <https://www.real-step.com/articles/travailler-dans-une-ong/>).

Exposition à de nouvelles cultures : les ONG travaillent souvent dans des pays et des cultures différentes, ce qui peut offrir aux enseignants l'opportunité de découvrir de nouvelles cultures et d'acquérir de nouvelles perspectives.

En termes de développement professionnel, travailler pour des ONG peut offrir aux enseignants des opportunités de développement professionnel, telles qu'une formation à de nouvelles méthodes pédagogiques, à la gestion de projet et à des compétences en leadership (consulté le 12 juin 2022 sur <https://www.studyrama.com/formations/fiches-metiers/humanitaire/enseignant-humanitaire-1036>).

De meilleures conditions de travail sont offertes par les ONG, que les écoles publiques, comme une charge de travail appropriée, une rémunération ponctuelle et un meilleur environnement de travail. Les résultats de la recherche suggèrent également que les ONG peuvent jouer un rôle crucial dans l'éducation dans les pays en développement, où les gouvernements ne disposent peut-être pas des ressources nécessaires pour fournir une éducation adéquate. Les ONG peuvent se charger de la construction d'écoles, du recrutement et de la rémunération des enseignants et de la gestion des écoles. Cependant, les résultats de la recherche mettent également en garde contre le fait que les ONG ne devraient pas embaucher des enseignants dans les écoles publiques pour lutter contre le phénomène d'attrition.

3.2. Le travail dans le secteur privé comme une option de carrière alternative

Les résultats montrent aussi qu'un pourcentage important d'enseignants considèrent le travail dans le secteur privé comme une option de carrière alternative.

Travailler dans le secteur privé : 41,48% des répondants ont indiqué que les enseignants partent parfois pour le secteur privé, suivis de 16,3% qui déclarent partir le plus souvent pour le secteur privé. Les raisons de départ incluent la création de leur propre petite entreprise ou l'adhésion à des entreprises privées, principalement dans les télécommunications, la logistique et d'autres entreprises et sociétés privées.

Enseignement dans les écoles privées : 26,3 % des personnes interrogées ont indiqué que la plupart des enseignants quittent ou sont susceptibles de partir dans des écoles privées, tandis que 27,41 % ont déclaré qu'ils ne partent jamais définitivement dans des écoles privées parce que les avantages dans les écoles privées, ne sont pas meilleurs que dans les écoles publiques.

Ces résultats valident la discussion précédente sur la double inscription des enseignants, ce qui signifie que les enseignants sont employés simultanément dans les écoles publiques et privées. Par conséquent, ces enseignants passent la majeure partie de leur temps d'enseignement dans des écoles privées et/ou d'autres centres d'apprentissage privés pour gagner un revenu supplémentaire par rapport à leur salaire gouvernemental.

S'occuper des enfants et/ou des tâches ménagères : 21,11% des enseignants interrogés ont indiqué que la plupart des enseignantes quittent leur emploi pour rester à la maison et s'occuper des enfants et/ou des tâches ménagères.

Les résultats de recherche donnés fournissent également des informations supplémentaires sur le secteur privé et les écoles privées au Sénégal. Selon Diop (2011), les enseignants des écoles privées au Sénégal ne sont pas fonctionnaires et sont recrutés par contrat, contrairement aux enseignants des écoles publiques qui sont fonctionnaires.

Les résultats du PASEC 2010 rapportent que les écoles privées au Sénégal ont de meilleurs résultats scolaires que les écoles publiques.

Dans l'ensemble, les résultats suggèrent que travailler dans le secteur privé et enseigner dans des écoles privées sont des options de carrière alternatives populaires pour les enseignants au Sénégal.

3.3. Le rapport entre la poursuite des études supérieures des enseignants et leur retour dans la profession enseignante

Les résultats de notre enquête présentent des informations sur la poursuite des études supérieures. Les enseignants peuvent poursuivre leurs études supérieures et ne pas retourner dans la profession enseignante, surtout ceux qui ont terminé leurs études supérieures (Coussinet, 2002). Les personnes titulaires de diplômes supérieurs trouvent généralement les meilleurs emplois que de rejoindre leurs écoles. Le taux d'attrition est plus élevé pour les enseignants qui ont terminé leurs études supérieures dans les facultés et collèges de formation des enseignants. Les enseignants dispensés ont indiqué plusieurs autres métiers, non pas de reconversion des enseignants qui quittent le métier, mais de complément au métier d'enseignement. Les métiers ou activités les plus cités que les enseignants pratiquent parallèlement avec leur métier d'enseignant sont entre autres la politique, l'élevage, le commerce, l'agriculture, l'administration publique, l'émigration, la consultance, les charges ménagères, l'entreprise, le business.

Les résultats montrent également que les bacheliers précaires ont eu de meilleurs résultats que les autres étudiants précaires. Le taux de poursuite des études supérieures est en hausse pour près de la moitié des académies entre 2009 et 2019. La poursuite d'études supérieures est très demandée en Île-de-France (Institut Paris Région, 2023). Les formations postsecondaires sont renforcées par l'origine sociale lors de l'entrée dans le supérieur.

Les études supérieures peuvent offrir de nombreux avantages, tels que des revenus plus élevés et de meilleures opportunités de carrière. Les compétences requises avant de s'inscrire à un programme d'études supérieures peuvent varier selon le domaine d'études (Lardy et al., 2015).

En somme, les résultats montrent que la poursuite des études supérieures peut offrir de nombreux avantages, mais les enseignants peuvent également poursuivre d'autres métiers en complément de leur métier d'enseignement. Les résultats montrent également que les bacheliers précaires ont de meilleurs résultats que les autres étudiants précaires et que la poursuite d'études supérieures est très demandée dans certaines régions.

Conclusion

Cet article avait pour but d'explorer, au-delà de ce qui les a initialement motivés à enseigner et les raisons pour lesquelles, ils ont quitté ou envisagent de partir dans l'avenir, les différents métiers alternatifs et/ou complémentaires au métier d'enseignement au Sénégal. Les résultats montrent que les enseignants partent vers diverses autres professions dans les secteurs public et privé (comme travailler dans des Organisations non-gouvernementales ou dans des entreprises ? ou privé) et/ou quittent l'enseignement (poursuite des études supérieures) ou pour rester à la maison (dans le cas des enseignantes) afin de mieux prendre soin des enfants et/ou travaux ménagers. Ces résultats permettent de recommander des stratégies de lutte contre le phénomène d'attrition des enseignants.

Cette étude appuie l'observation d'un roulement élevé dans l'enseignement. Avec nos répondants qui quittent ou envisagent de quitter, il semblerait certainement que l'enseignement n'est pas une carrière pour la vie. À l'entrée, seul 16,67% considère la formation des enseignants comme une voie vers une autre carrière. Cela amplifie le problème de l'attrition des enseignants, car ceux qui veulent devenir enseignants sont engagés dans la profession et pourtant, d'une manière ou d'une autre, cet engagement s'érode en très peu de temps. Ce n'est pas comme s'ils n'étaient pas conscients que l'enseignement allait être exigeant ; cependant, ils estiment que les exigences du poste dépassent leur capacité d'adaptation. Sous-jacente à cette perte d'engagement qui semble être une contradiction entre l'attente et la réalité, les pratiques d'être un enseignant entravant la capacité d'être un enseignant. Beaucoup de répondants pensent que certains enseignants pensaient pouvoir faire face à la charge de travail ; cependant, le manque de soutien et la culture de responsabilité cible semblaient être pires qu'ils ne l'avaient pensé et ont conduit à de nombreux départs, et d'autres encore à l'envisager.

Il existe donc un discours de déception qui plane sur l'enseignement, éloignant de la profession ceux qui pourraient avoir une contribution significative à apporter. Un rapport récent de l'OCDE (Schleicher, 2018) a souligné que le bien-être des enseignants était un sujet de préoccupation "les enquêtes de satisfaction au travail, appliquées dans différents pays ont montré que le stress des enseignants résultant de leurs activités professionnelles est un phénomène à prendre au sérieux". Le rapport résume les recherches suggérant que "les environnements de travail stressants peuvent affecter la motivation, l'efficacité personnelle et l'engagement professionnel des enseignants". Le rapport associe le bien-être des enseignants aux compétences cognitives requises pour bien travailler (et relie cela à l'auto-efficacité) et à la santé émotionnelle et physique. Nos données brossent un tableau quelque peu sombre du bien-être des enseignants dans une culture de responsabilité et de performativité. L'amélioration de l'enseignement et la réduction de la charge de travail (Coughlan, 2018), à travers la suppression des tâches inutiles et l'augmentation des salaires, peut aider le gouvernement du Sénégal à lutter contre le phénomène de l'attrition.

Nos résultats illustrent le lien entre les peurs de la charge de travail et la réalité du travail dans le contexte de la performativité de la responsabilisation. Cependant, ces observations doivent être traitées avec prudence. Le premier est le problème de la compréhension rétrospective des motivations pour devenir enseignant. Nous ne savons pas dans quelle mesure ils pourraient travailler dans un récit d'enseignement qui exalte le motif altruiste. Il se pourrait facilement que ceux qui mettent l'accent sur l'enseignement comme un tremplin, aient également cherché à faire la différence, mais nous ne connaissons pas l'importance relative pour eux. En outre, il y a le problème que la réponse peut être limitée uniquement à ceux qui estiment avoir quelque chose à dire, positif ou négatif, manquant potentiellement un terrain d'entente. Enfin, se pose le problème de savoir ce qu'on entend par charge de travail élevée ; s'agit-il d'un travail qui ne peut être réalisé dans le temps imparti ou d'un travail perçu comme non pertinent

et réduisant le temps disponible pour des tâches importantes ? Ce sont ces problèmes que nous espérons que d'autres recherches permettront de résoudre.

Références bibliographiques

Allen, R., Burgess, S. and Mayo, J. (2017). The teacher labour market, teacher turnover and disadvantaged schools: new evidence for England. *Education Economics*, 26 (1), 1–20.

Ball, S. (2003). The teacher's soul and the terrors of performativity, *Journal of Education Policy*, 18 (2), 215–288. doi:10.1080/0268093022000043065.

Banque mondiale (2018). Rapport sur le développement dans le monde 2018, Apprendre pour réaliser la promesse de l'éducation. Washington DC : World Bank Group. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1318-4>.

Barlet, S. et Jarousse, J. P. (2011). Les ONG et l'éducation dans les pays en développement. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 58, 37-46.

Billingsley, B. S. (2004). Special education teacher attrition and retention: A review of the literature. *The Journal of Special Education*, 38(1), 39–55.

Billingsley, B., & Bettini, E. (2019). Special education teacher attrition and retention: A review of the literature. *Review of Educational Research*, 89(5), 697–744.

Coughlan, S. (2018). Damian Hinds to Cut Workload to Tackle Teacher Shortage. Available at: <http://www.bbc.co.uk/news/education-43345857> (accessed 24 March 2018).

Cousinet, R. (2002). L'enseignant : ses tentations, ses difficultés, sa formation » : la promotion d'une autre école. Sous la direction de de Vals Marie, Saisse Suzanne. Érès, pp 107-138.

De Berny, C. (2023). La poursuite d'études supérieures une demande sociale très forte En Ile-de-France, Mars 2023, L'Institut Paris Région, Campus de Nanterre (92), 47 p.

Diop, A. (2011). Politique de recrutement des enseignants non fonctionnaires et qualité de l'éducation de base au Sénégal : quels enseignements vers l'Education Pour Tous (EPT) ? Economies et finances. Université de Bourgogne ; Université Cheikh Anta Diop (Dakar), Français. ffNNT : 2011DIJOE002ff. fftel-00620782v2f, 350 p.

Hassan, A. (2013). "Teacher Attrition: Why Secondary School Teachers Leave the Profession in Afghanistan". *Master's Capstone Projects*. 23. Retrieved from, 114 p. https://scholarworks.umass.edu/cie_capstones/23.

IBF International Consulting (2013). Study on policy measures to improve the attractiveness of the teaching profession in Europe - Volume 2. Luxembourg : Union européenne.

Ingersoll, R. M., & Smith, T. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational Leadership*, 60(8), 30–33.

Lardy L., Bressoux P. and Lima L. (2015). Les facteurs qui influencent la réussite des étudiants dans une filière universitaire technologique : le cas de la première année d'études en DUT GEA", L'orientation scolaire et professionnelle [Online], 44/4 | 2015, Online since 01 December 2017, connection on 28 September 2023. URL: <http://journals.openedition.org/osp/4671>; DOI: <https://doi.org/10.4000/osp.4671>.

Perryman, J. (2009). Inspection and the fabrication of professional and performative processes, *Journal of Education Policy*, 24 (5), 611–631. doi:10.1080/ 02680930903125129.

Perryman, J., & Calvert, G. (2019). What motivates people to teach, and why do they leave? Accountability, performativity and teacher retention. *British Journal of Educational Studies*, 1–21. doi:10.1080/00071005.2019.1589417.

Schleicher, A. (2018). *Valuing Our Teachers and Raising Their Status: How Communities Can Help* (Paris. OECD Publishing).

Sims, S. and Allen, R. (2018). Identifying schools with high usage and high loss of newly qualified teachers. *National Institute Economic Review*, 243 (1), R27–R36. doi:10.1177/002795011824300112.

LISTES DES AUTEURS

AKAKPO Ablavi Rose, Université d'Abomey-Calavi, Bénin ;

AWOKOU Kokou, Université de Lomé, Togo ;

BA Aissata, Sciences de l'Education, de la Formation et des Sports (SEFS), Sénégal ;

BÂ Amadou Tidiane, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal ;

BA Djibrou Daouda, Université Cheikh Anta DIOP de Dakar, Sénégal ;

BATIONO Jean-Claude, École Normale Supérieure, Burkina Faso ;

BILO'O Hélène, École normale supérieure de Bertoua, Cameroun ;

BOLY Dramane, Université Joseph KI-ZERBO, Burkina Faso ;

CISSÉ Aminata, Université Cheikh Anta DIOP de Dakar, Sénégal ;

DEMBA Jean Jacques, École Normale Supérieure, Gabon;

DIA Ibrahim Samba Mody, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal ;

DIÉDHIOU Serigne Ben Moustapha, Université du Québec à Montréal, Canada ;

DIONE Djibril, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal ;

ESSONO EBANG Mireille, École Normale Supérieure, Gabon;

EULENTIN Merna Jane, Secrétaire général des services éducatifs aux Seychelles, Seychelles ;

FAYE Cheikh, Université Assane Seck Ziguinchor, Sénégal ;

HOUNZANDJI Dédjinnaki Romain, Université d'Abomey-Calavi, Bénin ;

KABORE Issa, Université Norbert Zongo, Burkina Faso ;

KABORE Sibiri Luc, Centre National de la Recherche Scientifique et Technologique, Burkina Faso ;

KHOUMA Seydou, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal ;

KPANTE Ounone, Université de Lomé, Togo ;

KYELEM Mathias, École Normale Supérieure/Burkina Faso ;

MBENGUE Bounama, Centre Régional de Formation des Personnels de l'Education, Sénégal ;

NANA Brigitte, Université Joseph Ki- Zerbo, Burkina Faso;

NASSALANG Jean-Denis, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal ;

NDIAYE Bilguiss, Université Cheikh Anta DIOP de Dakar, Sénégal ;

OUIGNON Hodé Hyacinthe, Université d'Abomey-Calavi, Bénin ;

PAKODE Sakré, École Normale Supérieure/Burkina Faso ;
SAWADOGO Amidou, École Normale Supérieure/Burkina Faso ;
SAWADOGO Amidou Université Joseph Ki- Zerbo, Burkina Faso ;
SÈNE Aliou, Université Cheikh Anta DIOP de Dakar, Sénégal ;
SOMÉ Walièma Éric, École Normale Supérieure, Burkina Faso ;
SORE Wendinmi Abdoul Fataf, École Normale Supérieure, Burkina Faso ;
TABATI Tchilabalo, Université de Lomé, Togo ;
THIARE Mamadou, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal ;
TIENDREBÉOGO Ousséni, École Normale Supérieure/Burkina Faso ;
TIMERA Mamadou Bouna, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal ;
TOSSOU Okri Pascal, Université d'Abomey-Calavi, Bénin ;
TRAORÉ Amadou Tiémoko, Enseignement Secondaire, direction régionale des enseignements
postprimaire et secondaire des Cascades, Burkina Faso ;
WADE Astou, Étudiante à la maîtrise, Université du Québec à Montréal, Canada ;
YAOGO Elysé, Université Joseph KI-ZERBO, Burkina Faso ;
ZAGARÉ Wénégouda Olivia Solange, École Normale Supérieure/Burkina Faso ;
ZINGUÉ Di, École Normale Supérieure/Burkina Faso ;
ZONGO Issa, École Normale Supérieure, Burkina Faso ;
ZOUNDI Christian, Université Norbert Zongo, Burkina Faso.

Informations utiles

www.racese.org

www.revue-rasef.org

<https://www.linkedin.com/company/racese/>

<https://www.facebook.com/profile.php?id=100080796643354>