

LE PHENOMENE D'INSTABILITE DU PERSONNEL ENSEIGNANT DANS LES ECOLES PRIMAIRES PRIVEES DE LA VILLE DE OUAGADOUGOU

Dr Sibiri Luc KABORE

Institut des Sciences des Sociétés (I.N.S.S.)(Burkina Faso)

E-mail :lucsikab@yahoo.fr

Resumé

L'enseignement primaire privé contribue fortement à l'expansion du système, mais est aussi marqué par l'instabilité du personnel enseignant, avec une proportion de 9,75% dans l'enseignement catholique en 2013-2014. Cette étude a identifié et analysé les sources d'instabilité dudit personnel enseignant dans la ville de Ouagadougou. Pour parvenir aux résultats escomptés, une recherche documentaire et une enquête par questionnaire ont été réalisées. En outre, des entretiens individuels ont été réalisés avec des acteurs concernés par le phénomène (enseignants, fondateurs, encadreurs pédagogiques, personnes-ressources). L'instabilité du personnel enseignant dans les écoles privées s'explique par un mode de recrutement inéquitable, de faibles rémunérations, l'imputation des indemnités du salaire, l'irrégularité dans le paiement des salaires, la précarité de l'emploi et l'absence de plan de carrière.

En plus de ces caractéristiques, les enseignants éprouvent des difficultés de collaboration.

Mots-clés : Burkina Faso, embauche, instabilité, précarité, rémunération.

Abstract

Private primary education strongly contributes to the expansion of the system, but is also marked by the instability of teaching staff, with a proportion of 9,75% in catholic teaching in 2013-2014. This study identified and analyzed the sources of instability of the aforesaid staff teaching in the town of Ouagadougou. To arrive at the anticipated results, a document retrieval and a survey by questionnaire were conducted. Moreover, of the individual talks were

realized with factors concerned with the phenomenon (teachers, founders, teaching picture framers, person resources). The instability of staff teaching in the private schools is explained by an inequitable mode of recruitment, weak remunerations, the charge of the allowances of the wages, their irregularity in the payment of the wages, the precariousness of employment and the absence of a plan of career. Besides these characteristics, the teachers have difficulty of collaboration.

Keyword: Burkina Faso, recruiting, instability, precariousness, remuneration.

Introduction

Il est admis que l'éducation et la formation constituent le fondement de tout développement durable. Toutes les grandes nations aujourd'hui dites développées l'ont compris et ont mis un accent particulier sur ces axes.

Le Burkina Faso s'est engagé vers cette voie à travers des actions au plan national et international.

En effet, depuis la Conférence mondiale sur l'Education Pour Tous (EPT) à Jomtien (Thaïlande) en 1990 et des Etats Généraux de l'éducation au Burkina Faso en 1994 en passant par les assises nationales l'éducation en 2002, de grandes décisions ont été prises afin de relever les défis liés d'offre éducative et de la qualité de l'enseignement. En effet, pour faire face à ces défis importants, le système éducatif burkinabè a bénéficié de l'accompagnement des initiatives privées.

Par ailleurs, bien que les écoles privées aient vu le jour depuis la période coloniale, leur présence dans l'environnement éducatif burkinabè ne s'est faite ressentir qu'avec le vent des réformes de ces dernières années. L'une de ces décisions a été la promotion et le renforcement des capacités des promoteurs privés d'enseignement. En outre, l'accroissement et la participation du privé ne sont pas toujours accompagnés par la qualité. Cette qualité est inéluctablement liée à la capacité professionnelle des enseignants.

Cependant, les difficultés salariales et de prise en charge de ces acteurs les rendent instables et limitent leur rendement professionnel. Il devient alors difficile de rester indifférent au sort réservé à ces écoles privées si l'on considère leur contribution au développement du système éducatif.

Ce présent travail se propose de vérifier l'hypothèse selon laquelle il existe une grande instabilité du personnel enseignant dans l'enseignement primaire dans la ville.

L'objectif de cet article est d'identifier et d'analyser les caractéristiques de l'organisation de la carrière des enseignants de ces écoles. Afin de parvenir au but assigné, nous avons axé ce travail sur cinq (5) points. Il s'agit de scruter sur la problématique de l'instabilité du personnel enseignant du privé. Ensuite, il sera abordé le cadre conceptuel et les courants de pensées liés au thème de l'étude. Enfin, la méthodologie et les résultats de l'étude seront présentés. Ce travail s'achèvera par une analyse et la discussion des résultats.

I. La problématique de l'instabilité des enseignants des écoles primaires privées

Cette problématique est abordée à travers la présentation du contexte de l'étude et la situation de l'instabilité du personnel enseignant du privé.

1.1. Contexte

Ouagadougou est la capitale du Burkina Faso. Elle relève de la Direction Provinciale de l'Éducation Nationale et de l'Alphabétisation (DPENA) du Kadiogo. Au cours de l'année scolaire 2014-2015, la DPENA du Kadiogo compte vingt-cinq (25) circonscriptions d'éducation de base (CEB) dont dix-neuf dans la seule commune urbaine de Ouagadougou (CEB de Ouagadougou n°1 à Ouagadougou n°19) et six CEB implantées dans des communes rurales.

Au plan géographique, la ville de Ouagadougou est située au centre du Burkina Faso. Ouagadougou, Chef-lieu de cette province relève de la région du Centre avec laquelle elle partage le même territoire géographique. Six communes rurales que sont Pabré, Koubri, Komki-Ipala, Komsilga, Saaba et Tanghin-Dassouri et la commune urbaine de Ouagadougou, constituent la province du Kadiogo.

En 2013-2014, le taux brut de scolarisation de la province du Kadiogo était de 92,7% contre 83% au plan national. Ouagadougou a la plus forte représentativité du secteur privé d'enseignement. En effet, cette ville regroupe 4,25% des écoles publiques du pays tandis que ses écoles privées représentent 30,01 % du total national. Par ailleurs, seulement 5,12% du personnel enseignant du public de toute l'étendue du territoire relève de la province du Kadiogo. Pendant ce temps, près

de la moitié du personnel enseignant du privé au plan national, exerce dans la province du Kadiogo (DGESS-MENA, 2014). Ouagadougou constitue de façon paradoxale le pôle d'attraction de beaucoup d'enseignants du public exerçant dans les zones rurales. Cette ville regorge plus d'écoles privées par rapport aux zones rurales de la province du Kadiogo. Le tableau statistique de la Direction Provinciale de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation du Kadiogo (2014) illustre bien cette réalité.

Tableau n°1: Situation globale des écoles privées de la province du Kadiogo en 2014

Statut	Public	Privé reconnu	Privé non reconnu	Total	Proportion du privé
Ville de Ouagadougou	270	485	255	1010	73,27 %
6 départements de la province du Kadiogo	198	88	97	383	48,30 %
Total	468	573	352	1393	66,40 %

Source : Direction Provinciale de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation du Kadiogo, 2014.

Ce tableau n°2 montre une forte représentativité des écoles primaires privées, ce qui a pour conséquence une prédominance des enseignants des écoles primaires privées sur ceux du public, au niveau de la province en général et de la commune en particulier. Cette forte représentativité ressort également dans les statistiques du service des études et de la planification de la Direction Provinciale de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation du Kadiogo (2014). En effet, de ces statistiques que 66,68% de l'effectif du personnel enseignant de la commune de Ouagadougou sont au privé contre 33,32% au public. Ces enseignants prennent en charge plus de la moitié des élèves scolarisés du primaire de la commune soit 63.30% du nombre total des élèves du cycle (DPENA-Kadiogo, 2014-2015).

Il est marquant de constater que la grande proportion des enseignants dans ces écoles privées est sans aucune qualification professionnelle (titre de capacité) pour les uns, et les autres (qui sont minoritaires) ne sont titulaires que du Certificat Élémentaire d'Aptitude Pédagogique (CEAP), premier titre de capacité dans l'enseignement primaire. Les données statistiques 2013-2014 de la Direction Provinciale de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation

(DPENA) du Kadiogo illustrent parfaitement ce phénomène. Sur les dix-neuf CEB de la commune de Ouagadougou, 100% des Instituteurs Adjoints (I.A.) relèvent du privé (sans titre de capacité), 95,80% des instituteurs adjoints certifiés (I.A.C.) sont issus des écoles privées contre 4,20% au public (titulaires du CEAP) et 15,86% seulement des enseignants du privé sont des instituteurs certifiés (I.C.) contre 84,14% au public (DPENA-Kadiogo, 2014).

Le Burkina Faso accorde à l'enseignement privé une place capitale. En effet, ce secteur d'enseignement a joué un rôle considérable dans l'évolution de l'offre éducative. L'accroissement du nombre d'écoles primaires privées s'est surtout accentué ces dernières années conformément aux objectifs du Plan Décennal de Développement de l'Education de Base (mis en œuvre de 2001 à 2010), qui a prôné une diversification de l'offre éducative dans l'optique d'aider l'Etat à relever le défi de l'Education Pour Tous (EPT).

Par ailleurs, d'autres initiatives ont été entreprises dans le but d'accompagner l'expansion du secteur privé d'enseignement. Ces initiatives sont :

« l'existence d'une direction de l'enseignement de base du privé, l'allègement des procédures d'ouverture des écoles privées, une dotation en manuels des écoles privées, une réforme des structures de formation des enseignants répondant aux besoins du privé, une rétrocession des écoles catholiques » (Pilon et Yaro, 2007 :3-4).

Le Programme de Développement Stratégique de l'Education de Base (PDSEB) qui ambitionne atteindre la scolarisation primaire universelle en 2021 a également au cœur de ses préoccupations la promotion de l'enseignement privé.

Toutes ces initiatives et stratégies conjuguées en faveur de la promotion du secteur d'enseignement privé ont conduit à un accroissement considérable des établissements primaires privées de nos jours, du nombre d'enseignants et des élèves du privé, comme le montre le tableau n°2.

Tableau n°2 : Situation nationale des écoles, des enseignants et des élèves au privé et au public

Statut	Nombre d'écoles	Effectif des enseignants en classe	Elèves	Proportion
Public	10425	40822	2 144 837	79,06%
Privé	2779	9760	449187	20,94%
Total	13204	50582	2 594 024	100%

Source : DGESS-MENA, Annuaire statistique de l'éducation nationale 2013-2014

Le tableau n°2 montre que les effectifs des élèves comme des enseignants des écoles privées représentent au moins le quart des effectifs de l'enseignement primaire au Burkina Faso.

C'est dire que l'enseignement privé contribue à la satisfaction de la demande éducative dans le système éducatif de base. Dans les établissements d'enseignement de base privé, les enseignants sont de deux catégories : les titulaires d'un titre de capacité (CEAP, CAP) et les enseignants ne possédant qu'une simple autorisation d'enseigner, obtenue à base de leur diplôme du Brevet d'Etudes du Premier cycle (BEPC).

La croissance rapide de la population burkinabé et l'effet de migration ont généré une demande éducative élevée dans les centres urbains. Face à cette forte demande éducative et à la faiblesse de l'offre d'éducation du pays, ne permettant pas d'assurer la scolarisation de tous les citoyens burkinabé, les ouvertures d'écoles privées se sont accrues.

Dès lors, les difficultés inhérentes à l'organisation et à la gestion de ces écoles primaires privées s'accroissent. Il s'agit entre autres de la question du statut de ces écoles, de la qualité des infrastructures d'accueil, de la qualification et de la gestion du personnel, ...

Dans la ville de Ouagadougou, le phénomène de l'instabilité des enseignants des écoles primaires privées provoquée entre autres, par la recherche d'une meilleure qualification professionnelle et de conditions de travail plus descentes a atteint une ampleur inquiétante. En effet, lors des tournées de rentrée pédagogique effectuées par les encadreurs dans les CEB de ladite commune à la rentrée scolaire 2012-2013, des équipes incomplètes d'enseignants ont été rencontrées dans plusieurs écoles privées. Lorsque l'équipe n'est pas incomplète, elle est carrément renouvelée en raison souvent de l'admission d'anciens titulaires de classes au concours d'intégration à l'enseignement dans la fonction publique.

1.2. La situation de l'instabilité du personnel enseignant du privé

Les ressources humaines étant considérées comme un des moteurs essentiels de dynamisation d'une structure, dans le secteur de l'éducation plus que dans tout autre secteur, cette question doit être analysée avec un regard particulier : l'acteur qui éduque et la matière première sur laquelle s'exerce l'action éducative sont deux réalités à mettre en synergie. La nature et l'importance des rapports qui existent

entre ces deux composantes de la même réalité que sont enseignants et élèves, doit être assurée de sorte à dynamiser la structure qui les abrite et à la rendre de plus en plus performante. Mieux, les enseignants qui ont la charge de faire acquérir efficacement les connaissances et aptitudes aux élèves, méritent d'exercer leur emploi dans un environnement et un climat propices. Eu égard à cet état de faits, il est opportun d'examiner avec attention, les facteurs qui contribuent au bon fonctionnement et à l'efficacité de ces écoles, notamment dans les écoles privées.

En effet, la gestion du personnel enseignant dans le privé semble se heurter à des défections de ce personnel vers les écoles publiques par le biais du test d'intégration. Comme « *La qualité de l'éducation dépend plus de la façon dont les écoles sont gérées que de la quantité des ressources humaines disponibles* » (DE GRAUWE, 2000 : 1), nous avons choisi de réfléchir sur ce phénomène dans la ville de Ouagadougou (capitale du Burkina Faso).

De façon générale, les organisations, même qualitativement structurées, sont naturellement exposées à des crises qui perturbent plus ou moins leur fonctionnement. Les structures éducatives n'échappent pas à cette règle. De nos jours, il devient par exemple de plus en plus difficile d'amener les enseignants à s'engager définitivement dans les écoles primaires privées. Ces établissements d'enseignement, dans leur grande majorité vivent de façon permanente le renouvellement de leur personnel enseignant. Cette situation augure une certaine insatisfaction du côté des enseignants déserteurs, d'une part, et crée sans nul doute une perpétuelle tourmente chez leurs gestionnaires, qui éprouvent de la peine à obtenir de meilleurs rendements, d'autre part.

Par ailleurs, les enseignants admis dans les structures d'enseignement privé et n'ayant pas de qualification sont autorisés par le décret 2008-161/PRES/PM/MEBA/MFPRE du 15 avril 2008 portant organisation des examens professionnels du MEBA, à acquérir les diplômes professionnels suivants : le Certificat Élémentaire d'Aptitude Pédagogique (CEAP) et le Certificat d'Aptitude Pédagogique (CAP). Les textes réglementaires au Burkina Faso autorisent ces enseignants déjà qualifiés dans les écoles privées à postuler au test d'intégration à l'enseignement dans la fonction publique.

En ce qui concerne le personnel enseignant, la question du maintien du personnel qualifié dans les écoles primaires privées se pose avec acuité. En effet, dans les écoles primaires privées, un constat se dégage : bien qu'étant titulaire de classe, la plupart des

enseignants sont en quête d'emploi dans le secteur public. Généralement, ils accèdent à l'emploi d'enseignant sans titre de capacité et font défection dès qu'ils l'obtiennent. Dans ces écoles, ils y acquièrent des compétences et passent le concours d'intégration à la fonction publique dès l'obtention d'un titre de capacité (certificat élémentaire d'aptitude pédagogique ou certificat d'aptitude pédagogique). Par ce biais, de nombreux fondateurs d'écoles privées assistent impuissamment au départ de leurs enseignants vers l'enseignement public. A titre d'illustration, quatre-vingt-douze (92) enseignants de l'enseignement privé catholique (soit 9,75% de l'ensemble des enseignants) ont quitté les classes à la rentrée scolaire 2013-2014 pour intégrer la fonction publique (SNEC, 2013-2014).

Ainsi, pour certains intervenants, les écoles privées sont des établissements de formation de personnel pour servir les écoles publiques (Inspection de la circonscription d'éducation de base de Ouagadougou n°5, 2011).

En résumé nous retenons de ce qui précède que l'importance de l'ampleur du phénomène d'instabilité des enseignants du privé est telle qu'il tient sans doute à diverses motivations profondes.

Ce phénomène suscite plusieurs interrogations :

- qu'est-ce qui caractérise l'instabilité des enseignants des écoles primaires privées ?
- quelles mesures, peut-on envisager en vue de leur meilleure stabilisation ?

Pour aborder ces questions, une analyse conceptuelle s'est imposée précisant ainsi les contours des concepts à l'usage ainsi que les courants de pensées sur lesquels repose le fondement de l'analyse

II. Cadre conceptuel et courants de pensées

L'enseignement primaire au Burkina Faso est défini comme étant *«le niveau d'enseignement formel d'une durée normale de six ans et dont le programme est conçu pour faire acquérir des connaissances élémentaires. Il est destiné aux enfants âgés de six ans au moins et constitue le premier palier de la fréquentation scolaire obligatoire. Il est sanctionné par un diplôme de fin de cycle»* (Assemblée nationale/Burkina Faso, 2007:3).

Quant aux écoles primaires privées, elles sont des établissements d'enseignement primaire créés et gérés par des personnes physiques ou morales de droit privé (Présidence du Faso, 2008).

En ce qui concerne l'instabilité des enseignants, elle désigne l'action par laquelle un enseignant quitte ou abandonne son poste dans

une école privée pour un autre poste d'enseignant à la fonction publique par la voie du concours d'intégration. En somme, ce phénomène de défection est courant et répandu de nos jours au point que les écoles primaires privées vivent véritablement une instabilité de leur personnel enseignant.

Ce phénomène donne lieu à deux courants de pensée différents en gestion des ressources humaines: le courant des besoins humains et le courant éthique.

Le courant des besoins humains considère l'homme comme un être ayant ses spécificités et ses besoins propres pouvant s'exprimer aux plans psychologique, sécuritaire, de l'estime de soi, de l'autonomisation, de l'appartenance sociale, etc. C'est une école qui intègre la complexité de la gestion des carrières des travailleurs, la coopération entre supérieurs et employés (Kaboré et al., 2012).

Quant au courant de gestion éthique apparu depuis les années 1980, il intègre les réalités du milieu, reconnaît l'importance des valeurs de la société contemporaine : droit, justice, égalité, liberté, démocratie, justice sociale. C'est dans cette perspective que s'inscrit la théorie de l'équité de John STACEY, basée sur le fait que l'individu au travail est influencé par son sens de la justice sociale.

Notre travail de recherche part du principe selon lequel, la précarité de l'organisation de la carrière du personnel enseignant dans les écoles primaires privées redoute ce personnel.

L'éclairage fourni par les courants de pensée ci-dessus développés permet d'anticiper les réponses provisoires des personnes enquêtées. Ceci nécessite la mise en place d'un dispositif méthodologique.

III. Methodologie

Pour mener à bien notre recherche, nous avons réalisé dans un premier temps, une recherche documentaire. Dans un second temps, nous avons, mené une enquête par questionnaire et réalisé des entretiens individuels auprès des fondateurs d'écoles privées et des responsables en charge de l'éducation dans la ville de Ouagadougou. Les entretiens ont été effectués à l'aide de guides d'entretien. Ils visaient à recueillir les opinions des interviewés sur l'ampleur de l'instabilité des enseignants, les problèmes de gestion aux plans du travail, de la carrière et de la collaboration, les avantages offerts aux enseignants, les suggestions et recommandations en vue d'une meilleure stabilisation des enseignants. En ce qui concerne les questionnaires visaient la collecte de données sur l'identité, les

connaissances et opinions des enquêtés sur le mode de gestion des enseignants du privé et leurs suggestions y relatives.

L'échantillon a été à la fois, qualitatif et quantitatif. L'échantillon qualitatif a été constitué de 12 encadreurs pédagogiques (inspecteurs de l'enseignement du premier degré et conseillers pédagogiques itinérants), de 12 fondateurs d'écoles primaires privées, de 16 personnes ressources dont 06 responsables de structures et 10 enseignants d'écoles publiques ayant exercé dans des écoles privées, soit un total de 40 personnes interviewées.

Quant à l'échantillon quantitatif, il était constitué de 85 enseignants d'écoles privées, soit 42 issus des écoles laïques, 20 des écoles catholiques, 14 des écoles évangéliques et 9 des écoles franco-arabes soit un total de 85 personnes interrogées.

Concernant les informations collectées, le logiciel «Excel» et le traitement manuel ont été les modes de traitement privilégiés dans ce document.

IV. Resultats de l'étude

Les résultats de l'étude sont présentés à travers les grands traits caractéristiques du mode de gestion des enseignants. Ces caractéristiques sont nombreuses. Il y a d'une part le dispositif d'embauche, la rémunération des enseignants, le bénéfice des indemnités et les charges sur le salaire d'autre part, la gestion des enseignants se caractérise par la périodicité de paiement du salaire des enseignants, la précarité de l'organisation de la carrière des enseignants dans les écoles primaires privées et le plan de carrière des enseignants dans les écoles primaires privées.

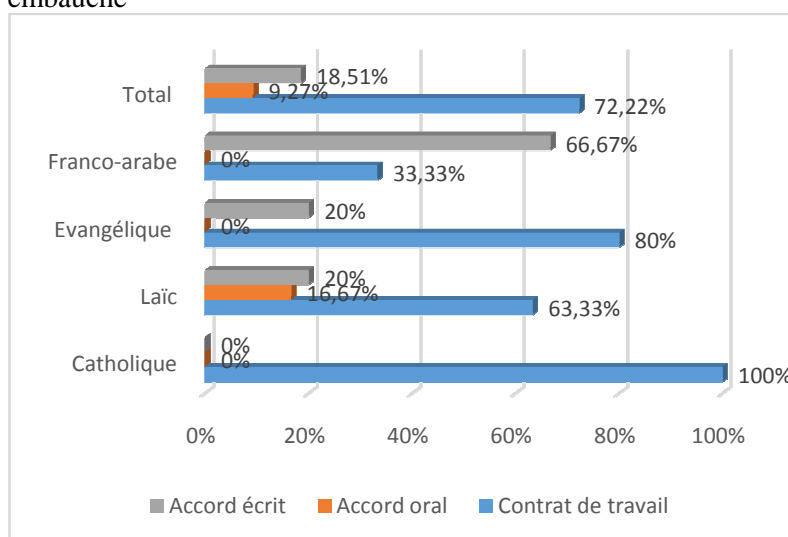
4.1. Le dispositif d'embauche

Dans le secteur de l'enseignement privé dans la ville de Ouagadougou, le dispositif d'embauche va de l'accord oral au contrat de travail.

Une forte proportion des enseignants (72,22%) a été embauchée à la base d'un contrat de travail cette disposition est systématiquement appliquée à l'embauche dans toutes les écoles catholiques et majoritairement dans les écoles évangéliques et laïques. L'embauche sur l'accord oral est très faiblement utilisée par les écoles primaires privées en dehors d'une minorité d'écoles laïques où elle existe. Quant à l'accord écrit, il est utilisé faiblement dans les écoles laïques et évangéliques, soit 20% chacun, mais les écoles franco-arabes en

majorité embauchent leurs enseignants à base de cet accord écrit (66,67%).

Figure n°1: Proportion des enseignants enquêtés selon le dispositif à l'embauche



Source : Données de l'enquête, février 2015

Le recrutement s'opère principalement par accord oral ou par sélection sur dossiers. Le test et la sélection paraissent les modes de recrutement les plus transparents car permettant de recruter un personnel plus compétent et de crédibiliser la structure qui embauche aux yeux du postulant. En effet, c'est à travers la qualité du recrutement que l'employeur donne à l'employé des motifs d'attachements à long terme dans son environnement professionnel. En plus, la qualité du recrutement repose sur le respect et la bonne conduite des étapes de recrutement qui vont d'une bonne préparation de ce recrutement jusqu'à l'accueil, à l'intégration et même au départ à la retraite. C'est dire qu'à l'origine déjà, la manière dont le recrutement des enseignants est mené dans la majorité des écoles primaires privées n'est guère rassurant.

Cette analyse nous permet d'affirmer que le mode de recrutement présente des insuffisances dans la procédure et les conditions d'embauche n'apportent pas de garantie aux enseignants de sorte à les attacher aux écoles d'accueil.

Mais quelles opportunités d'avancement et de promotion peut-on avoir dans l'enseignement privé ?

4.2. La rémunération des enseignants

La gestion budgétaire d'une structure conditionne la fidélité de ses agents et détermine énormément son avenir. En effet, tout travailleur dans une entreprise aspire à une compensation de son effort et souhaite que cette compensation satisfasse le plus possible ses attentes. Nous avons voulu repérer des éléments d'information sur le traitement de l'enseignant du privé au plan socio-économique. Les enquêtes ont conduit aux résultats répertoriés dans le tableau n°3 ci-dessous.

Tableau n°3 : Situation du niveau de salaire des enseignants du privé

Types d'écoles	Catholique		Laïc		Evangélique		Franco-arabe		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
moins de 30.000	0	0 %	01	2,38 %	0	0 %	0	0%	01	1,18 %
De 30.000 à 50.000	0	0 %	24	57,15 %	06	42,86 %	07	77,78 %	37	43,53 %
De 50.000 à 100.000	09	45%	14	33,33 %	05	35,71 %	02	22,22 %	30	35,29 %
De 100.000 à 150.000	11	55%	02	4,76 %	02	14,29 %	0	0%	15	17,65 %
+ de 150.000	0	0 %	01	2,38 %	01	7,14 %	0	0%	02	2,35 %
TOTAL	20	100 %	42	100 %	14	100 %	09	100 %	85	100 %

Source : Données de l'enquête, février 2015

L'étude a révélée en substance les résultats suivants (Cf. tableau n°3) une forte proportion des enseignants du privé, à savoir 43,53 % sont payés à un salaire compris entre 30 000 F et 50 000 F. Ensuite,

35,29 % des enseignants du privé ont une rémunération comprise entre 50 000 F et 100 000 F. Au regard de ces informations et lorsque l'on prend en compte la pénibilité de la tâche abattue par les enseignants, les conditions d'exercice de leur métier peuvent être qualifiées de difficiles.

De même au privé, jusqu'à une proportion de 71,76 % des enseignants disent ne pas bénéficier d'indemnités. En revanche, 68,88 % disent avoir des charges imputables à leur salaire qui est l'impôt unique sur le traitement salarial (IUTS). De plus, la proportion d'enseignants du privé non déclarés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) est élevée alors que tout travailleur a droit à la retraite. De ce qui précède, nous pouvons retenir que les enseignants du privé sont faiblement rémunérés et n'ont pas l'assurance de la retraite, ni des allocations familiales.

Les points d'insatisfaction sont légions et sont surtout en rapport avec le domaine économique (salaire, indemnités, non déclaration à la CNSS).

En réalité, une bonne réglementation du secteur privé par le politique, à travers des contrôles ou des cadres d'échanges planifiés avec tous les acteurs (promoteurs, enseignants, encadreurs, parents d'élèves) pourrait contribuer à amoindrir tous ces risques, et réduirait la mobilité des enseignants. Autrement, les enseignants agiraient selon le principe de l'équité ressenti par le travailleur dans tout système de rémunération. En effet, Jean Marie Perretti (2005) explique que la gestion des rémunérations prend de plus en plus d'importance dans la gestion stratégique des ressources humaines. Quoique la rémunération puisse être librement fixée, elle reste tout de même encadrée par des obligations légales, des dispositions conventionnelles et contractuelles auxquelles l'entreprise ne peut se dérober (idem). Et comme pour mieux nous éclairer sur la conduite des enseignants, D. Duchamp et L. Guery (2013) nous précisent par rapport à ce même sentiment d'équité que ce sentiment naît à travers une comparaison que le travailleur établit entre d'une part son salaire et d'autre part le travail fourni, le salaire de ses collègues à l'interne, le salaire des salariés travaillant dans d'autres entreprises. N'est-ce pas ce principe que certaines écoles privées ont compris pour aligner le niveau de salaires de leurs enseignants avec celui de la fonction publique ? Ceci explique certainement la parfaite stabilité du personnel observée dans certaines écoles privées catholiques.

Au-delà du bas salaire perçu par les enseignants du privé, il existe une différence de salaire entre le secteur privé et la fonction publique, comme le montre le tableau n°4.

Tableau n°4 : Différence de salaires d'enseignants entre le privé et le public (calcul à partir des données collectées auprès de 10 enseignants)

Enseignants enquêtés par ordre	Salaires au privé	Salaires au public	Différence	Observations
1 ^{er} enseignant enquêté	65.000 F	150.000 F	85.000 F	Enseignant d'école laïque
2 ^{ème} enseignant enquêté	40.000 F	149 698 F	100.000 F	Enseignant d'école laïque
3 ^{ème} enseignant enquêté	35.000 F	84.000 F	49.000 F	Enseignant d'école laïque
4 ^{ème} enseignant enquêté	87.500 F	91 000 F	3500 F	Enseignant d'école catholique
5 ^{ème} enseignant enquêté	112.500 F	127 500 F	15 000 F	Enseignant d'école catholique
6 ^{ème} enseignant enquêté	45.000 F	157.000 F	112.000 F	Enseignant d'école laïque
7 ^{ème} enseignant enquêté	55.000 F	190 198 F	115.000 F	Enseignant d'école laïque
8 ^{ème} enseignant enquêté	95.000 F	91 000 F	-4. 000 F	Enseignant d'école catholique
9 ^{ème} enseignant enquêté	65.000 F	154.000 F	89.000 F	Enseignant d'école évangélique
10 ^{ème} enseignant enquêté	55.000 F	146.750 F	91.750 F	Enseignant d'école laïque
Salaires moyen	65 500 F	134 115 F	68 615 F	

Source : Données de l'enquête, février 2015

Chez tous les enseignants du public ayant exercé dans les écoles primaires privées, en dehors d'un (01) seul, leur salaire actuel a connu une augmentation. Cette augmentation varie de 3500 F à 115 000 F. Dans le privé, on remarque que les meilleurs salaires se trouvent dans l'enseignement catholique. Le salaire moyen de ces dix (10) enseignants au privé était de 65 500 F. Ayant accédé au public, leur salaire moyen est de 134 115 F, d'où une différence moyenne de salaire de 68 615 F.

Le bon niveau de salaire dans la fonction publique pousse une bonne proportion des enseignants du privé à abandonner ledit secteur pour le public qui offre plus d'opportunités.

4.3. Le bénéfice des indemnités

Selon les enquêtés, les indemnités qui constituent des accessoires de salaire, ne sont pas versées à tous les enseignants : une proportion de 28,23% des répondants affirment en bénéficier contre 71,76% qui n'en bénéficient pas. Le plus fort taux de réponses affirmatives se constate chez les catholiques, suivis des évangélistes, respectivement 65 % et 42,85 %. Les écoles laïques et franco-arabes allouent très faiblement des indemnités : en effet, seuls 11,11% des enseignants franco-arabes et 09,52 % des enseignants laïcs disent bénéficier d'indemnités.

Ces indemnités se déclinent en indemnités de logement, de sujétion, de transport. Elles sont également liées à l'ancienneté, à la prise en charge de la classe spécifique du cours moyen deuxième année (CM2).

4.4. Les charges sur le salaire

Les charges sur le salaire sont des retenues, des prélèvements sur le salaire. Elles se rapportent à la cotisation sociale et à l'impôt unique sur les traitements et salaires (IUTS). Cinquante-six (56) répondants soit 65,88% disent avoir des charges imputables à leurs salaires par contre, 34,11% des enseignants trouvent que leurs salaires ne sont imputés d'aucune charge : c'est dire que cette catégorie d'enseignants ne pourrait pas bénéficier de pensions lorsqu'ils seront admis à la retraite.

4.5. La périodicité de paiement du salaire des enseignants

Dans l'enseignement privé, les salaires ne sont pas régulièrement payés comme dans le secteur public. En effet, si des quatre-vingt-cinq (85) répondants, soixante-quatorze (74) d'entre eux, soit 87,06% affirment être payés à la fin de chaque mois, onze (11) autres enseignants représentant 12,94% trouvent que le paiement de leur salaire est irrégulier : il ne s'effectue pas à une date fixe du mois. Cette irrégularité se traduit par un retard de paiement, eu égard au manque de moyens financiers (7 répondants sur 11), à la lenteur dans la procédure de décaissement de l'argent (3 répondants sur 11) ou à des raisons inconnues (pour un seul répondant). Cette irrégularité est déstabilisante et ne permet pas une stabilisation du personnel enseignant en exercice dans le privé.

4.6. La précarité de l'organisation de la carrière des enseignants dans les écoles primaires privées,

La précarité s'entend comme étant la forte incertitude de conserver ou d'obtenir une situation acceptable dans un avenir proche. Elle concerne les conditions d'existence. Elle est également liée à la pauvreté matérielle, aux difficultés de logement, au chômage, aux problèmes d'accès à l'éducation et à la culture, à l'exclusion sociale, aux situations familiales instables. Dans le cadre de ce travail de recherche, le travail précaire concerne les conditions d'emploi et de travail. En matière de conditions d'emploi, il s'agit du travail instable, temporaire, occasionnel, dans des formes contractuelles atypiques, avec des salaires peu élevés ou incertains. En matière de conditions de travail, les facteurs de précarité sont : le manque d'autonomie, la rareté ou l'absence de formation ou de perspective de développement professionnel, l'exposition accrue à des risques qui menacent la santé¹.

Un autre volet de la précarité se perçoit dans les avantages qu'offre la fonction publique. De tels avantages ne sont pas connus dans le secteur privé.

¹http://www.ftu.be/documents/ep/2013_04_Travail_precaire.pdf, consulté en ligne le 13.08/2015

Tableau n°5 : Appréciation des avantages au secteur d'enseignement primaire public par les enseignants

Ecoles privées	Avantages dans la fonction publique		Absence d'avantages dans la fonction publique		TOTAL
	Effectif	%	Effectif	%	
Catholiques	17	89,47 %	02	10,53	19
Évangéliques	12	92,31 %	01	07,69	13
Franco-arabe	05	71,43 %	02	28,57	07
Laïcs	42	100 %	00	0%	42
Total	76	93,83 %	05	6,17 %	81

Source : données de l'enquête, février 2015

Les répondants estiment avec une proportion de 93,83% qu'ils bénéficieraient de plus d'avantages en enseignant à la fonction publique. Seuls 6,17% des enseignants ne trouvaient pas que l'enseignement à la fonction publique leur conférait plus d'avantages. Les secteurs privés d'enseignement où les enseignants estiment qu'il y a plus d'avantages dans la fonction publique, sont respectivement l'enseignement laïc (100%), l'enseignement évangélique 92,31%, l'enseignement catholique (89,47%) et l'enseignement franco-arabe (71,43%). Les enseignants estimant ne pas bénéficier d'avantages à la fonction publique sont tous des confessionnels. Les avantages qu'offre la fonction publique selon les répondants sont répertoriés dans le tableau n°6.

Tableau n°6 : Synthèse des avantages que les enseignants du privé pensent avoir à la fonction publique

Type d'école privé	Avantages
	<ul style="list-style-type: none"> - meilleur traitement salarial comportant toutes les indemnités des enseignements de la fonction publique - possibilités d'être candidat aux concours professionnels des instituteurs principaux, des inspecteurs de l'enseignement du premier degré, des

Catholique	<ul style="list-style-type: none"> conseillers d'administration scolaire et universitaire et des conseillers d'intendance scolaire et universitaire - obtention de prêts pour les investissements - obtention de plus de liberté dans le travail qui se faisait sous pression - diversité des encadreurs pédagogiques: instituteurs principaux, conseillers pédagogiques itinérants, inspecteurs de l'enseignement du premier degré - prise en charge financière lors des formations
Evangélique	<ul style="list-style-type: none"> - obtention d'un salaire plus élevé - obtention des indemnités - avancement assuré - déclaration systématique à la Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires (CARFO) - reconnaissance du mérite
Laïcs	<ul style="list-style-type: none"> - gain des indemnités - obtention d'un salaire plus élevé - droit à la pension à la retraite - avancement systématique - prise en charge financière lors des formations - absence de pression au travail - inexistence de contrôles intempestifs - respect des heures normales de travail - possibilités d'obtenir des prêts - régularité du salaire - droit à une autorisation d'absence sans retenue de salaire - pas de crainte de licenciement abusif - droit au congé de maternité
Franco-arabe	<ul style="list-style-type: none"> - indemnités garanties - prise en charge financière lors des formations - avancements assurés - déclaration à la Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires (CARFO) - rémunération plus élevée

Source : Données de l'enquête, février 2015

Ces avantages vont de la déclaration à la Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires (CARFO) au meilleur traitement salarial avec l'ensemble des indemnités servies par la fonction publique. Il faut relever que les avantages pécuniaires priment les autres aspects tels que l'augmentation progressive du salaire, l'assurance de la

pension à la retraite, l'espoir de passer des concours professionnels, l'existence d'un statut bien défini et rassurant, la régularité du paiement du salaire et les meilleures conditions d'exercice du métier avec la disponibilité du matériel didactique.

Les autres limites de la carrière sont l'impossibilité de passer des concours professionnels, l'absence de promotion dans toutes les écoles privées, le manque de crédibilité de certaines procédures de recrutement.

4.7. Le plan de carrière des enseignants dans les écoles primaires privées

De l'analyse des données recueillies, il apparaît que les opportunités d'avancement, de promotion et de formation existent mais elles sont infimes en matière de promotion, comme le montre le tableau n°7.

Tableau n°7 : Opportunités du plan de carrière des enseignants en fonction du type d'écoles privées

Opportunité Type d'école privée	Avancement			Promotion			Formation		
	Oui	Non	total	Oui	Non	total	Oui	Non	total
Catholique	09	01	10	11	00	11	11	00	11
Evangelique	08	01	09	01	08	09	08	01	09
Franco-arabe	03	00	03	00	03	03	01	02	03
Laïc	24	06	30	04	25	29	28	02	30
Total	44	08	52	16	36	52	48	05	53
Pourcentage	84,62	15,38	100	30,77	69,23	100	90,57	09,43	100

Source : Données de l'enquête, février 2015

L'avancement, la promotion et la formation sont des concepts imprimant la carrière de tout travailleur. Pour cela, la gestion des carrières paraît comme une activité incontournable de toute entreprise. L'étude révèle que les enseignants dans leur grande majorité bénéficient d'avancement, de formation, mais n'ont pas d'opportunité de promotion. En effet, il se dégage du tableau que quarante-quatre (44) directeurs d'école (DE), soit 84,62% de la population concernée affirment l'existence d'opportunité d'avancement des enseignants dans leur carrière ; huit (08) DE représentant 15,38% des répondants soutiennent que les enseignants ne bénéficient pas d'avancement professionnel.

Les critères d'avancement sont les suivants : l'ancienneté, la note d'appréciation, le diplôme détenu, l'évolution de l'effectif de l'école, les résultats obtenus au certificat d'études primaires (CEP) pour les enseignants de cours moyen deuxième année (CM2). Les données laissent percevoir que l'ancienneté est le critère le plus considéré pour l'avancement professionnel chez bon nombre d'enseignants du privé. Au niveau de l'enseignement catholique cependant, il est organisé des concours professionnels de recrutement de candidats qui sont ensuite formés à l'Ecole Normale Supérieure de l'Université de Koudougou ; il s'agit des élèves instituteurs principaux et de conseillers pédagogiques itinérants.

L'analyse des données nous fait conclure que les opportunités d'avancement et de formation dont bénéficient les enseignants, ne sont pas celles de nature à satisfaire les besoins de ce personnel. En comparaison avec les enseignants du secteur public, ceux du privé s'estiment lésés : dans la fonction publique burkinabè, l'avancement et la promotion sont offerts à tous les enseignants.

La gestion de carrière qui vaille pour que l'on conclue à un avancement et une formation bénéfiques devrait pouvoir associer les besoins de l'entreprise et les attentes potentielles des salariés. Autrement, cet avancement devrait, être inscrit dans un plan de carrière avec des critères prédéfinis par l'organisation de la carrière. Il est également ressorti des commentaires des enseignants du public, de par leur expérience que l'avancement n'a pas d'incidence financière importante au privé et surtout reste au gré du fondateur qui décide selon sa volonté et ses choix. Cependant, l'attente du salarié est que la mobilité professionnelle, si elle existe, qu'elle puisse s'accompagner de satisfaction, à savoir la hausse de salaire.

En somme, la carrière de l'enseignant se caractérise par une promotion quasi inexistante, un avancement dépendant de critères incertains et de faible incidence financière, une formation existante, mais non soutenue et encouragée, mettant la majorité des enseignants dans des conditions inefficaces de réceptivité et d'apprentissage.

V. ANALYSE ET DISCUSSION DES RESULTATS

L'objectif poursuivi à travers cet article est l'identification et l'analyse des caractéristiques de l'organisation de la carrière des enseignants des écoles privées de la ville de Ouagadougou. De l'analyse des données recueillies, il apparaît que l'ensemble des écoles privées vivent le phénomène de mobilité du personnel, lequel est

source de désolation pour les fondateurs. En outre, cette instabilité est onéreuse et conduit à une carrière infructueuse.

5.1 De l'instabilité du personnel

L'instabilité des enseignants des écoles primaires privées est un fait réel, en ce sens qu'en l'espace de trois ans, chaque école privée a enregistré 3 abandons de poste d'enseignants. Ce phénomène est également observé dans certaines sphères, notamment dans les entreprises. En effet, une étude conduite par Maryse Périn-Hockers, intitulée :

« L'absentéisme des travailleurs africains et l'instabilité dans les entreprises de la région d'Elisabteville » corrobore cet état de fait. L'auteur souligne que l'instabilité des travailleurs de l'industrie moyenne « dépendrait de huit facteurs principaux dont relations humaines avec l'entreprise, qualification, distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail, taux de rémunération, etc.¹ ». Cette instabilité est en outre source de désolation.

5.2. La désolation des fondateurs d'écoles privées

La plupart des fondateurs éprouvent des sentiments de désolation face à l'instabilité du personnel ils ont un sentiment de regret car le personnel abandonne leur poste au moment où il est plus apte pour la pratique de classe, un sentiment de perpétuel recommencement : après les avoir formés, les enseignants abandonnent sans préavis et ceci est frustrant pour les fondateurs. Ils éprouvent en outre, un sentiment d'amertume face au phénomène car les écoles privées prennent en charge aussi des enfants burkinabé, futurs citoyens et cadres de ce pays. Il apparaît clairement que l'éthique de gestion prônée par Jacobs (1999) n'est pas prise en compte dans les écoles primaires privées. En effet, cet auteur propose :

« une série de commandements portant sur des règles de conduite, plus précisément elle nous dicte un code déontologique en gestion, par exemple, contribuer au bien-être de la société et des personnes, ne pas nuire à autrui, faire preuve d'honnêteté et de responsabilité, être juste et équitable, honorer la propriété d'autrui, etc. » (cité par Bertrand, A, 2001 :78). En outre, cette instabilité engendre des difficultés.

¹www.persee.fr/doc/pop_0032-4663_1961_num_16_1_761, consulté en ligne le 20 août 2015

5.3 Un phénomène, difficile à vivre.

Par ailleurs, le phénomène de la désertion des enseignants est très difficile à vivre : une fois formés, ils sont retirés par l'Etat, laissant des postes vacants difficiles à combler. Leur amertume s'explique par le fait que, « *le travail instable est significativement plus coûteux que le travail permanent* » (Leclair, M. et Roux, S., 2005:28).

Cependant, malgré cette désolation, les fondateurs reconnaissent le droit des enseignants déserteurs à un mieux-être, à de meilleures conditions de vie et de travail certains font part de leurs sentiments :

« Nous comprenons les enseignants qui partent l'équipe enseignante est toujours renouvelée et cela n'est pas bon en éducation l'éducation doit être une continuité, avec un éternel recommencement, ceci n'est guère intéressant car les nouveaux ne sont pas souvent à la hauteur des attentes nous subissons le phénomène que nous observons » (extrait d'entretien d'un fondateur d'école privée).

Outre les ressentiments éprouvés par les fondateurs, le phénomène d'instabilité conduit à une carrière infructueuse.

5.4 La carrière infructueuse des enseignants.

La plupart des enseignants du privé mènent une carrière sans promotion, ni avancement considérable et les contrats à l'embauche ne sont pas clairement définis dans toutes les écoles. En plus de cela, la formation continue n'est pas soutenue dans la majorité des écoles privées.

Au plan des rapports humains, certains enseignants n'ont pas la considération attendue et manquent d'assistance au plan social à telle enseigne qu'ils se montrent peu vertueux par leur paresse, leur insuffisance d'honnêteté, leur absentéisme répété.

Au plan socio-économique, les salaires sont bas et les conditions matérielles ne sont pas souvent adéquates. Les enseignants ne sont pas systématiquement déclarés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

La plupart des évocations des enseignants ressort aussi dans l'étude menée par Joséphine Mukamurera et Martin Bouthiette¹. Les deux

¹Mukamurera, J. & Bouthiette, M. *Rester dans l'enseignement ou quitter ? Portrait de la situation et motivation des enseignants*, in : www.crie.ca/Communications/.../20_mars_mukamurera_bouthiette.pdf, consulté en ligne le 14/04/2015

auteurs concluent que le métier d'enseignants est devenu plus complexe, difficile, épuisant physiquement et mentalement. Les conditions d'exercice seraient difficiles avec peu de reconnaissance sociale, même de la part des parents. L'emploi y serait précaire et la tâche lourde à assumer.

Conclusion

La responsabilité du développement de l'éducation et plus particulièrement le développement de l'efficacité de l'enseignement, incombent à tous et devient un impératif. N'est-ce pas pourquoi, Joseph Ki-Zerbo l'a rappelé en ces termes : « *Il y a l'impératif catégorique de l'éducation nouvelle, éducation pour tous. Il faut d'abord rappeler que l'éducation des jeunes est une affaire trop importante pour être laissée uniquement aux pédagogues et aux Etats* » (1990 :107). Les problématiques en rapport avec les questions éducatives doivent alors être abordées dans toute leur diversité. Il sied par ailleurs de préciser le rôle combien important de l'enseignant dans l'éducation, lui qui est l'acteur intermédiaire entre le savoir et l'élève. Au regard de cet état de fait, notre travail de recherche a porté sur la désertion des enseignants des écoles primaires privées vers la fonction publique.

La présente recherche a permis d'appréhender les caractéristiques de la gestion des enseignants des écoles privées, qui expliquent en grande partie le phénomène d'instabilité de ces enseignants. Cette instabilité impacte négativement la qualité des enseignements-apprentissages. L'analyse des données montre l'ampleur du phénomène et l'existence de difficultés d'ordre relationnel, matériel, économique et social que vivent les enseignants des écoles primaires privées. Du point de vue de la carrière, les éléments d'analyse nous ont permis de constater dans l'enseignement privé que les enseignants y exercent sans un plan de carrière défini, clair et précis, leur permettant d'organiser et de planifier, à l'abri des incertitudes, leur parcours professionnel. Les résultats mettent également en exergue une prise en charge sociale insuffisante des enseignants et une faible rémunération au plan financier. La comparaison de leur traitement d'avec ceux de la fonction publique, laisse apparaître d'importants avantages aux enseignants du public, toute chose qui explique la préférence du secteur d'enseignement public par les enseignants des écoles primaires privées.

Bibliographie

- De Grauwe, A. (2000). «Améliorer la gestion des écoles : une promesse et un défi ». *Lettre d'information de l'IIEP*, Vol. XVIII n°2, p1, p 6-7, [En ligne]. URL: <http://www.unesco.org/iiep/fre/newsletter/2000/octf00.pdf>. Consulté le 19 août 2015
- Duchamp, D., & Guery, L. (2013). *La gestion des ressources humaines*, Paris, Nathan, 160 p.
- Kaboré, J. & Ouandaogo, M. & Bazié, J. P. (2012). *Le management des ressources humaines dans la gestion des CEB et des écoles*, Ouagadougou, MENA.
- Ki-Zerbo, J. (1990). *Eduquer ou périr*. Paris, UNESCO/UNICEF, 120 p.
- Leclair, M. & Roux, S. (2005). *Mesure et utilisation des emplois instables dans les entreprises*. Malakoff, INSEE, 37 p.
- Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation/Direction Générale des Etudes et des Statistiques Sectorielles (2014). *Annuaire statistique de l'éducation nationale 2013-2014*. Ouagadougou, DGESS/MENA, 441 p.
- Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation/Direction Provinciale de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation du Kadiogo (2014). *Données statistiques 2013-2014*. Ouagadougou, DPENA-Kadiogo, 276 p.
- Ministère de l'Enseignement de Base et de l'Alphabétisation (1999). *Plan Décennal de Développement de l'Education de Base 2000-2009*. Ouagadougou, MEBA, 57 p.
- Ministère de l'Enseignement de Base et de l'Alphabétisation (2012). *Programme de Développement Stratégique de l'Education de Base (PDSEB) 2012-2021*, Ouagadougou, Burkina Faso, 125 p.
- Mukamurera, J. & Bouthiette, M. *Rester dans l'enseignement ou quitter ? Portrait de la situation et motivation des enseignants*, in : [www.crie.ca/Communications/.../20_mars_mukamurera_bouthiette .pdf](http://www.crie.ca/Communications/.../20_mars_mukamurera_bouthiette.pdf), consulté en ligne le 14/04/2015.
- Ouédraogo, N., A., Bâ, O., & Bationo, J. C. (2010). *Recueil d'instruments juridiques de l'éducation de Base*. Ouagadougou, MEBA, Burkina Faso, 508 p.
- Peretti, J-M. (2005). *Gestion des ressources humaines*. Paris, éditions Vuibert, 256 p.
- Pilon, M., & Yaro, Y. (2007). *Le Burkina Faso à l'épreuve de l'éducation pour tous : quel bilan en ce début des années 2000 ?*

- (communication présentée à la 5^{ème} conférence africaine sur la population de l'UEPA, Arusha, UEPA.
- Présidence de la République de Haute-Volta (1974). *Décret n°74-130/PRES/EN du 06 mai 1974 règlementant l'enseignement privé*, Ouagadougou, Présidence de la République de Haute-Volta.
- Présidence du Faso (2008). *Décret n°2008-681/PRES/PM/MESSRS/MEBA/MASSN/MEJ du 3 novembre 2008 portant adoption de la lettre de politique éducative*, Ouagadougou, Présidence du Faso, 31 p.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L., V. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 288 p.
- Traoré, T. (2000). *L'enseignement primaire privé et la problématique de la formation des enseignants, mémoire de fin de formation à la fonction d'IEPD à l'Ecole Normale Supérieure de Koudougou*, Koudougou, ENS, 106 p.
- Viau, R. (2009). *La motivation en contexte scolaire*. De Boeck, Bruxelles, 125p.
- Zida, D. (2014). *Discipline et résultats scolaires dans les établissements d'enseignement catholique au post-primaire et au secondaire, mémoire de fin de formation à l'emploi de CE à l'Ecole Normale Supérieure de l'Université de Koudougou*, Koudougou, ENS-UK, 74 p.