

Le métier d'enseignant entre choix vocationnel et choix conjoncturel : l'effritement de la valeur du métier au Sénégal

Alphonse NIANE
Université Cheikh Anta Diop / Sénégal

Résumé

Cet article vise à analyser la question des motivations de ceux qui s'orientent vers le métier d'enseignant et la baisse de l'attachement à la profession. De nos jours, le secteur de l'Éducation étant souvent considéré comme le parent pauvre du système étatique, le métier d'enseignant est par moment banalisé et ridiculisé à travers les médias et dans la place publique. Les grèves incessantes de revalorisation salariale soulignent davantage un métier difficile et peu bien payé. À travers des entretiens et des questionnaires, on note que même s'il y a un engouement pour l'entrée dans la profession, peu sont ceux qui disent être satisfaits de leur métier et nombreux sont ceux qui cherchent une voie de sortie pour migrer vers d'autres emplois. L'enseignement paraît ainsi entraîné dans un processus dégressif de sa valeur.

Mots- clés : Choix vocationnel ; Métier d'enseignant ; valeur.

Abstract :

This article aims to analyze the question of the motivations of those who choose to become teachers and the decline in the attractiveness of the profession. Nowadays, the education sector is often considered the poor relation of the state system, and the teaching profession is sometimes trivialized and ridiculed in the media and in public. The incessant strikes for salary increases further highlight a difficult and poorly paid profession. Through interviews and questionnaires, we note that even if there is a craze for entering the profession, few say they are satisfied with their job and many are looking for a way out to migrate to other jobs. Teaching thus seems to be caught up in a process of decreasing its value.

Keywords: Vocational choice ; Teaching profession ; value.

Introduction

Le métier d'enseignant est l'un des plus connus de l'univers du monde du travail. L'éducation étant à la base de la société, tout individu aura connu la mission principale d'un enseignant qui est d'inculquer des savoirs, savoir-faire et savoir-être. Si l'éducation est le premier besoin après le pain (Danton, 1978), l'enseignement devient un métier noble. Nombreux sont ainsi ceux qui prévoient de devenir enseignant. Au Sénégal, presque chaque année, le ministère de l'Éducation nationale à travers les établissements de formation des enseignants lance des appels à candidature aux concours d'entrée en vue de l'encadrement de nouveaux enseignants. Néanmoins, à peine d'être ouvertes, les listes d'inscription sont bourrées, ces appels à candidature faisant face à la masse touffue des diplômés qui abondent dans les universités et ceux à la recherche de leur premier emploi ou d'une reconversion professionnelle.

Cependant, quelques enquêtes suffisent pour se rendre compte que le métier fait de moins en moins la fierté de ceux qui l'exercent comme en témoignent les nombreux mouvements d'humeur qui jalonnent souvent l'année académique. Depuis longtemps, le métier est par moment jugé comme « épuisant, peu gratifiant et démotivant », à la limite « une profession insatisfaisante » (Ndoye A. K., 1996). De nos jours, en comparaison avec d'autres métiers, l'enseignement semble perdre une bonne partie de son prestige. En conséquence, le système fait face à des difficultés de maintien du personnel de l'éducation en raison de ces nombreux enseignants qui quittent le corps définitivement (abandon, démission) ou provisoirement (disponibilité, détachement).

Cet article a ainsi pour objectif de faire l'analyse de ce phénomène de la baisse de la valeur et d'estime du métier. Il se base exclusivement sur une recherche doctorale en cours portant sur le métier d'enseignant entre choix vocationnel et choix conjoncturel, une analyse psychosociologique des motivations des enseignants du moyen et secondaire publics de l'académie de Tambacounda.

L'article est divisé en quatre sous-points. Des éléments de contexte et justification, la problématique, la méthodologie et les éléments d'analyse des résultats de terrain.

1. Contexte et justification

De plus en plus de diplômés sortis des universités ruent vers les concours de recrutement pour l'enseignement comme en témoignent le nombre grandissant de candidats au concours de la FASTEF (plus de 33.000

en 2022-2023²⁶) sans parler du concours de recrutement des élèves-maîtres qui peut enregistrer encore plus de candidats. L'enseignement apparaît ainsi comme l'un des débouchés de la fonction publique qui absorbe le plus de diplômés civils au Sénégal en se basant uniquement sur le fait que la masse salariale des enseignants est jugée être la plus grande (25% des dépenses globales du gouvernement et 7,2% du PIB, selon le PSE, 2018). Que cela soit par vocation ou par manque de choix, on note que le métier continue d'attirer du monde.

Cependant, au cours du temps, il est noté de manière générale que la fonction enseignante est entraînée dans une perte progressive de sa valeur (Unesco, 2018), perçue généralement comme le parent pauvre des corps de la fonction publique. Une réalité davantage cristallisée par l'écart de prestige et de rémunération observé entre les enseignants et leurs autres collègues fonctionnaires dans de nombreux pays en voie de développement (GMR, 2015 ; Unesco, 2020). Au Sénégal, la réalité du déficit de considération de l'enseignant ne passe pas inaperçue aux yeux du gouvernement dès lors que le premier des onze (11) leviers stratégiques de la nouvelle vision du ministère de l'Éducation nationale, est « la valorisation de la fonction enseignante ».

Si une revalorisation du métier d'enseignant s'impose comme mesure de premier ordre dans la nouvelle politique de l'Éducation (MEN, 2024), c'est parce qu'il est bien supposé que la profession a fait l'objet de négligence. Le nombre d'enseignants qui quittent ou essaient de quitter le corps chaque année à la recherche d'autres opportunités illustre, la difficulté du domaine à maintenir le personnel. Et en 2023, un déficit de plus de 8000 enseignants²⁷ a été déclaré, ce qui ne peut pas être la conséquence unique des insuffisances de recrutement. Déjà à travers le monde, au début de ce troisième millénaire, des organisations internationales, comme l'Union européenne ou l'OCDE, avaient émis des signaux d'alerte sur les questions d'« attractivité » du métier enseignant ou de risque accru de « pénurie du personnel enseignant » à l'avenir (Eurydice, 2002, 2003, 2004 ; OCDE, 2005).

Ce déficit de motivation dans le monde de l'enseignement peut se manifester de différentes manières et visibles à travers les grèves répétitives, la violence scolaire, la baisse affirmée du niveau des élèves, la régression des taux de réussite pour certains examens et concours nationaux, entre autres (Rapport Assises, 2014 :18 ²⁸). Par moment les acteurs qui évoluent dans le

²⁶ Selon la DISI-UCAD, <https://fastef.ucad.sn/liste1CandidatsConcours2023>, consulté le 12 octobre 2023.

²⁷ « La rentrée scolaire 2023-2024 est marquée par un déficit de plus de 8000 enseignants », Mamadou Moustapha Diagne, Directeur de la Formation et de la Communication du ministère de l'Éducation nationale, le 11 octobre 2023.

²⁸ Rapport des propositions des assises de l'éducation nationale, 2014

métier d'enseignant contre leur gré sont jugés être à l'origine de ces cas de problèmes à l'école. « Ces derniers, pour éviter les contraintes que l'environnement scolaire leur impose, adoptent des attitudes diverses: raccourcis dans la réalisation des programmes, horaires de cours amputés, retards fréquents, absentéisme et grèves cycliques qui mènent à un véritable délitement de l'enseignement moyen et secondaire » (Ndoye A. K., 2000 : 440). Aujourd'hui encore, ces réalités décrites semblent bien rester d'actualité. Dans les zones dites défavorisées par exemple, l'insatisfaction de beaucoup d'enseignants se voit dans leur volonté manifeste de chercher à être mutés vers les régions du centre en raison des conditions de vie et de travail vécues.

Ce texte s'inscrit ainsi dans la logique de renforcer le faisceau de preuves qui justifie la baisse d'attachement au métier d'enseignant à l'aide de l'analyse de résultats de terrain.

2. Problématique

Avec un taux de croissance démographique annuel moyen de 3,1 %, le besoin d'enseignants ne cesse d'augmenter et on a estimé en 2009 que dans les années 2020, plus de la moitié des pays africains devrait avoir 4,6 millions d'enseignants pour réaliser l'enseignement universel (Unesco Pôle de Dakar, 2009). En d'autres termes, chaque année, depuis 2009, le nombre d'enseignants aurait dû augmenter d'environ 3,3 %. Néanmoins, il est révélé que les tendances mondiales de ces dernières années indiquent une baisse de leur motivation, ce qui, parallèlement, est à l'origine de pénuries d'enseignants (Crehan, 2016 ; Unesco IIRCA, 2017). Que leurs revenus soient faibles ou élevés, le constat est que tous les pays peinent à attirer et à conserver des enseignants de qualité, en grande partie à cause de la faible motivation et de mécanismes d'incitation insuffisants (Crehan, 2016 ; Han et Yin, 2016).

En raison de l'inconsistance du salaire alloué aux enseignants en rapport avec une conjoncture économique drastique, l'enseignant est relégué à un niveau peu reluisant de la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles. À cela s'ajoute le décalage d'alignement, souvent énorme, entre les rémunérations des enseignants et des agents d'autres professions de niveaux d'études similaires voire inférieurs, ce qui entraîne une baisse du prestige du métier et une frustration de ceux qui l'exercent (GMR, 2015 ; Unesco, 2020). Pour Tournier et al. (2019), dans les pays où les salaires des enseignants les placent au seuil de la pauvreté ou en dessous, ou lorsqu'ils sont bien inférieurs à ceux de métiers exigeant un niveau d'études similaire, peu de solutions sont efficaces tant que le problème des salaires trop bas ou le sentiment d'iniquité ne sont pas remédiés.

Une autre difficulté notée, pouvant réduire la motivation des enseignants et par conséquent la valeur du métier est la pléthore d'élèves par classe de

plus en plus importante, favorisant la détérioration des conditions de travail. Même si des rémunérations concurrentielles sont octroyées aux enseignants, des facteurs comme le manque de soutien de la hiérarchie, la faible obligation de rendre des comptes, des conditions de vie inadéquates ou la violence scolaire, peuvent négativement affecter leur passion du métier (Unesco, 2020). Les cas de motivations extrinsèques sont les plus concernés (Berger J. L., & Ascoli Y., 2011). Une autre réalité remarquable renvoie à la situation des enseignants servant dans des zones défavorisées.

Le personnel qui œuvre dans ces établissements fait face à plusieurs difficultés propres à ces milieux : des enfants sous-alimentés, victimes d'abus, des élèves accusant un retard scolaire important, des élèves ayant des difficultés d'apprentissage et de comportement, un taux de réussite plus bas et des parents démunis face aux apprentissages de leurs enfants (Brossard, D., J. Shanahan, and K. McComas, 2000). À ces difficultés s'ajoutent des contraintes liées aux conditions économiques, sociales ou climatiques pouvant régner dans certaines zones souvent situées à la périphérie. S'il est avéré que ces défis peuvent considérablement contribuer à la performance et enrichissent du point de vue humain, il est également à noter qu'ils peuvent drastiquement affecter la motivation des enseignants. Bon nombre de ces gens les vivent difficilement : ils ont de la difficulté à s'adapter, à gérer leurs émotions, à composer avec ces problèmes, à accepter la réalité de ces milieux. Au Sénégal, l'exemple des zones dites déshéritées sont caractéristiques de ces espaces où l'enseignement est devenu une corvée et le métier « dévalorisant ». Ces régions sont connues pour le départ massif des enseignants vers le centre du pays et le phénomène de l'attrition est aussi important. Également, malgré la revalorisation salariale, le métier peine à retrouver son prestige d'antan. C'est ainsi que l'article présente quelques-uns des résultats de l'étude doctorale sur la motivation des enseignants dans l'académie de Tambacounda.

Hypothèses :

Hypothèse générale : la baisse de la valeur du métier fait que les jeunes ne le choisissent plus par vocation et ne cherchent plus à s'y maintenir longtemps.

H1 : le manque d'emploi et la conjoncture économique difficile sont les facteurs qui orientent les jeunes vers le métier d'enseignant et non la vocation ;

H2 : les enseignants ne sont pas satisfaits du métier et cherchent une voie de sortie en faveur d'autres emplois.

Objectifs :

L'objectif de l'article est d'analyser les motivations des enseignants pour le métier d'éducateur.

O1 : analyser les motivations du choix du métier d'enseignant

O2 : connaître les intentions des enseignants par rapport à leur carrière.

3. Méthodologie

La démarche utilisée met en avant une combinaison d'éléments théoriques et de pratiques de terrain autour de la question sur la valeur du métier d'enseignant. L'apport théorique résulte d'une recherche documentaire sur des ouvrages, des articles et des rapports officiels. La partie empirique prend appui sur une expérience de pratique professionnelle comme psychologue conseiller pour déboucher sur une enquête de terrain. Il s'agit d'une recherche doctorale en cours portant sur le métier d'enseignant entre choix vocationnel et choix conjoncturel, autrement dit, l'analyse des motivations qui orientent aujourd'hui vers l'enseignement.

La méthode d'investigation privilégie le recueil de données quantitatives via un questionnaire adressé aux enseignants complétées par des données qualitatives à travers les entretiens réalisés majoritairement auprès des cibles secondaires (chefs d'établissement, formateurs, inspecteurs, parents d'élèves). Le questionnaire est élaboré à l'aide du logiciel Sphinx Plus² (5^e version) et les données statistiques sont organisées en tableaux par ce même logiciel. Les données d'entretiens trouvent leur pertinence dans leurs capacités à combler le vide d'intelligibilité laissé par le questionnaire dès lors que les chiffres ne parlent pas d'eux-mêmes (Ndiaye, 2005 : 188). L'analyse des données est ainsi éclectique, triangulant la méthode quantitative et celle qualitative pour un contour total de la question. Les représentations des acteurs autour de l'enseignant sont infirmées ou confirmées par les réponses des enseignants à travers le questionnaire.

4. Présentation des résultats de terrain

L'analyse des résultats se base exclusivement sur les données de terrain recueillies lors de notre recherche doctorale sur la motivation des enseignants du moyen et du secondaire du public dans l'académie de Tambacounda.

4-1- Le métier d'enseignant comme choix conjoncturel

De nos jours, on note un intérêt massif porté au métier d'enseignant comme en témoigne la longueur des listes de candidats au concours d'entrée à la FASTEF par exemple. Cependant, les résultats de terrain ont révélé que le nombre d'enseignants par vocation est très minime. La quasi-totalité des acteurs interrogés allant des élèves aux chefs d'établissement en passant par les parents d'élèves et les inspecteurs, est d'avis que le choix du métier aujourd'hui obéit moins à la vocation qu'à un marché du travail exigu et une conjoncture économique difficile. Selon un élève en classe de terminale au lycée Mame Cheikh Mbaye de Tambacounda :

« Les enseignants ont opté ce métier non par bon vouloir mais par manque de choix. Aujourd'hui, c'est très difficile d'avoir le bac, faire l'université et de devoir rester sans rien faire. Il y a la famille derrière, et on ne peut pas chômer longtemps en attendant, il faut trouver quelque chose pour subvenir à leurs besoins. En sachant que les enseignants au Sénégal sont comme les ouvriers, ils ne gagnent pas assez d'argent, alors on peut penser qu'ils ont choisi ce métier parce qu'ils n'avaient pas d'autres choix ».

Dans le focus group organisé, cet élève partage cette pensée avec la plupart de ses pairs qui ont participé à l'entretien collectif. Ils sont d'avis que de nos jours, ceux qui optent pour le métier d'enseignant le font le plus souvent juste pour avoir un emploi et sortir du chômage. Pour les parents d'élèves qui peuvent également être des parents d'enseignants, le manque d'emplois ou manque de choix est la cause première qui conduit beaucoup de gens vers le métier d'enseignant. Les discours des interrogés se rejoignent généralement. Selon un parent d'élève, « *dëkk bi dafa metti, pexe amul, liggeey jafe, moo tax ñu bari daw jëm ci jàngale mi* » (la vie est difficile, il n'y a pas de choix et peu d'emplois sont disponibles, ainsi beaucoup s'orientent vers l'enseignement). Cela amène certains d'entre eux à obliger même leurs enfants à s'orienter vers l'enseignement.

En ce qui concerne les chefs d'établissement, leur opinion est plus ou moins tranchante. Ce sont les supérieurs hiérarchiques directs des enseignants, donc leurs plus proches collaborateurs. Pour Sy, un principal de 30 ans d'ancienneté, « Un enseignant qui enseigne parce que c'est sa passion, un choix par vocation (silence)... Le pourcentage est très minime, pour la plupart ce n'était pas du tout leur choix ». Il s'inscrit dans la même logique que ce censeur de 15 ans d'expérience :

Aujourd'hui, on peut dire que les gens n'entrent plus dans le métier par vocation. Ce qu'on voit plus couramment est que les gens arrivent dans l'enseignement par pur accident. Ils ont tapé sur toutes les portes, ont fait tous les concours possibles ; en plus dans les secteurs les plus convoités il y a moins de recrutement, ou quand il y a recrutement, c'est très sélectif et peu sont retenus. Et finalement l'enseignement devient la seule issue. La vocation n'est plus ce qu'elle était. C'est rare de voir quelqu'un vous dire en toute honnêteté qu'il a choisi l'enseignement par vocation.

Ces propos soulignent la rareté de la vocation chez plusieurs enseignants de nos jours. Le métier est plutôt considéré comme une voie rapide de sortie du manque d'emploi et des difficultés sociales du chômage. Un ancien enseignant, reconverti au journalisme et travaillant à la Direction de la Formation et de la Communication (DFC) du ministère de l'Éducation nationale, soutient « que ce qui est sûr est qu'il n'existe plus un enseignant par conviction parce que le métier n'est plus attrayant. Aujourd'hui, les gens

ont même peur de se présenter comme des enseignants du fait qu'ils ne sont pas assez respectés et sont caricaturés partout de radins, de calculateurs, etc. ». En effet, les enseignants font de moins en moins bonne presse dans l'espace public. À travers des scènes théâtrales ou des humoristes professionnels, l'enseignant est tourné en dérision et présenté souvent comme « un travailleur incapable de joindre les deux boues ».

Pour ce qui est des inspecteurs interrogés sur la question, il n'y a pas de doute que les choses ont changé avec le temps. « L'enseignement n'est plus ce qu'il était auparavant » et les facteurs qui entraînent les gens dans le métier, aujourd'hui, ont aussi véritablement changé. Un inspecteur dans l'IEF de Tambacounda rapporte :

Autrefois, l'enseignement se faisait par vocation, les gens choisissaient l'enseignement par passion. On voyait des gens qui réussissaient à l'ENAM et au concours d'enseignement et ils préféraient aller enseigner. Mais aujourd'hui, on ne peut pas en dire autant pour les enseignants, c'est devenu un choix par contrainte, un choix conjoncturel.

Du côté des acteurs autour de l'enseignant, l'avis est largement partagé que ceux qui se précipitent dans le monde de l'enseignement ne le font plus par vocation par nécessité de trouver une insertion professionnelle ou de céder à la pression de l'entourage.

Ces avis sont-ils remis en cause par les enseignants eux-mêmes ? L'enquête par questionnaire mené auprès des enseignants a permis d'avoir les résultats suivants.

- **Choix professionnel juste avant l'enseignement**

Lequel de ces domaines de métiers vous avait le plus intéressé avant que vous ne deveniez enseignant ?

Tableau n° 1 : Choix professionnel juste avant l'entrée dans l'enseignement

N°	Choix professionnel définitif	Nb. cit.	Fréq.
1	Administration	30	18,50%
2	Médecine/Santé	19	11,70%
3	Industrie	16	9,90%
4	Agriculture	13	8,00%
5	Enseignement supérieur	13	8,00%
6	Militaire	12	7,40%
7	Enseignement moyen/secondaire	10	6,20%

8	Informatique	10	6,20%
9	Commerce	7	4,30%
10	Économie/Gestion	7	4,30%
11	Communication	6	3,70%
12	Sport	5	3,10%
13	Droit/justice	4	2,50%
14	Élevage	3	1,90%
15	Tourisme/hôtellerie	3	1,90%
16	Artisanat	1	0,60%
17	Transport	1	0,60%
18	Paramilitaire	0	0,00%
19	Autre	2	1,20%
TOTAL		162	100%

Source : enquête par questionnaires, 2023

Ce tableau qui dresse les réponses des 162 enseignants interrogés dans l'académie de Tambacounda, positionne l'enseignement moyen et secondaire à la 7^e position avec un pourcentage de 6,2%. On remarque que seuls 10 enseignants sur les 162 avaient pour ambition d'enseigner comme métier par vocation. Tout le reste voulait exercer dans d'autres domaines tels que l'administration soit 18,5% des réponses, la médecine/santé (11,7%), l'industrie (9,9%) etc. Ces chiffres vont donc dans le sens des données d'entretien qui avaient montré que la vocation d'enseignant est très réduite et que la plupart entrent dans le métier non pas par passion mais par contrainte économique ou sociale.

L'ouvrage sur la *Déontologie et législation scolaire* nous fait ce point sur la question si l'enseignement est une vocation ou un métier. Pour Sow, Sidibé, Kane et Guèye (2010 : 45) :

Ramené à un niveau de réflexion philosophique, le débat peut être pertinent de savoir si l'éducation est une vocation ou un métier. Mais dans la pratique, la question ne se pose plus. Car l'exercice de la profession semble se réduire à l'idée de métier parce que non sous tendue par la vocation. Dans le contexte actuel, on ne devient pas enseignant parce qu'on a choisi comme autrefois de le devenir face à un éventail de choix, au terme des études et de la formation. On y entre parce que c'est le chemin plus ou moins facile qui ouvre la porte aux jeunes et leur offre l'espoir d'exercer un métier et de vaincre le chômage.

Sortir du chômage est l'un des plus importants facteurs qui orientent ainsi vers l'enseignement. Mais à côté, nous pouvons citer la pression de l'entourage, le choix de l'enseignement comme un métier souple, garanti ou transitoire.

4-2- L'attrition dans l'enseignement, conséquence de la baisse de sa valeur

Si l'entrée dans l'enseignement n'est pas motivée par la vocation, le maintien dans le métier peut être difficile. C'est ce qui explique ce nombre grandissant d'enseignants qui désertent le métier favorisant un manque accru des personnels de l'éducation (un déficit de 8000 déclaré par le ministère de l'Éducation nationale en octobre 2023). Comme l'indique un agent de la DRH du ministère de l'Éducation, « d'ailleurs beaucoup d'entre eux font 3 ans, 5 ans au maximum et ils quittent ».

Pour ce qui est des résultats de notre étude dans l'académie de Tambacounda, la quasi-totalité des enseignants interrogés disent être sur le point de sortir de l'enseignement. À la question de savoir s'ils envisagent d'exercer un autre métier que l'enseignement, les réponses donnent le tableau suivant.

Tableau n° 2 : Projet d'un autre métier que l'enseignement

Autre métier que l'enseignement	Nb. cit.	Fréq.
Oui	122	75,3%
Non	40	24,7%
TOTAL OBS.	162	100%

Source : enquête par questionnaires, 2023

Le tableau indique avec beaucoup de clarté la place qu'occupe le métier d'enseignant dans la carrière des professionnels de l'éducation. Il apparaît dans le tableau que 75,3% des interrogés affirment vouloir se reconverter sur le plan professionnel, l'enseignement n'étant plus leur vocation. En effet, si ces derniers restent dans l'enseignement c'est parce qu'ils n'arrivent pas encore à concrétiser leur projet de reconversion. Ils sont à la recherche de nouvelles opportunités. À la question de savoir les domaines de métiers vers lesquels ils prévoient de s'orienter, le tableau ci-dessous présente les réponses.

Tableau n° 3 : Domaine de métiers envisagé en substitution de l'enseignement

Perspective de carrière	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	40	24,7%

Administration	58	35,8%
Enseignement supérieur	18	11,1%
Agriculture	10	6,2%
Industrie	8	4,9%
Commerce	5	3,1%
Informatique	4	2,4%
Économie/Gestion	3	1,9%
Sport	3	1,9%
Droit/justice	2	1,2%
Élevage	2	1,2%
Paramilitaire	2	1,2%
Santé	2	1,2%
Tourisme/hôtellerie	2	1,2%
Communication	1	0,6%
Transport	1	0,6%
Artisanat	0	0,0%
Autre	1	0,6%
TOTAL OBS.	162	100%

Source : enquête par questionnaires, 2023

Les métiers de l'administration semblent être les emplois qui intéressent le plus les enseignants soit 35,8% des réponses. Les autres sont attirés par l'enseignement supérieur (11,1%), l'agriculture (6,2%) et l'industrie (4,9%) et le reste prévoit de s'orienter vers les autres domaines de métiers. Tout compte fait, le tableau renseigne clairement sur l'intention de la plupart des enseignants qui n'est pas de rester dans le métier mais de se reconvertir si l'opportunité se présente. Cependant, la limite des opportunités, le manque d'informations sur le marché du travail, la crainte de sortir du cadre sont parmi les facteurs qui maintiennent la plupart des enseignants dans le métier malgré leur volonté de quitter. Un responsable d'un bureau des examens et concours dans une Inspection d'académie montre que « beaucoup

d'enseignants ne ratent pas l'occasion de s'inscrire au concours professionnelle de l'école nationale d'administration. Cependant, nombreux d'entre ne sont pas sûrs d'eux-mêmes ; ce qui fait qu'au lieu d'opter pour le cycle A, ils pensent qu'ils ont plus de chance avec le cycle B ». Ces propos soulignent la crainte de beaucoup d'entre eux de sortir du métier et d'affronter les réalités du monde de l'emploi. Sauf quelques-uns vont oser faire le pas de côté. Comme le disait un enseignant, « tous les enseignants très compétents ou qui ont un talent ne durent pas dans le métier, ils vont faire autre chose ». Si beaucoup quittent ou cherchent à quitter le métier c'est que la valeur qu'ils l'accordent a diminué.

Conclusion

À l'issue de cet article portant sur le déficit de la valeur du métier d'enseignant et au regard des données présentées et analysées, force est de constater que le métier perd de plus en plus son prestige aux yeux de la population. La masse de jeunes qui se disent intéressés par le métier en se présentant au concours de recrutement semblent bien faire les frais d'un marché de travail peu poreux, de la conjoncture économique drastique et de la limite des opportunités (ANSD, 2013). Il est ainsi apparu qu'une fois dans le corps, les réalités du métier, le regard peu positif porté à la profession et le pouvoir financier relativement faible qu'elle confère sont parmi les facteurs qui rendent le métier peu gratifiant et répulsif. Ainsi, un important travail de revalorisation attend les décideurs s'ils restent soucieux de la disponibilité d'une main d'œuvre abondante et compétente pour une éducation de qualité.

Références bibliographiques

- Berger Jean-Louis & Ascoli Yannick, (2011). *Les motivations à devenir enseignant: revue de la question chez les enseignants de première et deuxième carrière. Revue française de pédagogie, 175*, 113-146.
- Brossard, Dominique, James Shanahan, and Katherine McComas. (2000). "Is Mass Media Coverage of Global Warming Culturally Bound." *A Comparison of French and American Coverage of Global Climate Change.* Paper presented to Climate Change Communication Conference.
- Crehan, Lucy, (2016). "Exploring the impact of career models on teacher motivation."
- Han Jiyong, and Hongbiao Yin, (2016). "Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers." *Cogent education* 3.1 1217819.
- Ndiaye Sambou. (2007). *Économie populaire et développement local en contexte de précarité : l'entreprenariat communautaire dans la ville de Saint-Louis (Sénégal)*. (Thèse de doctorat, Montréal, Québec).

Ndoye Abdou Karim (2000). « L'(in)satisfaction au travail des professeurs du second degré du Sénégal. *Revue des sciences de l'éducation*, 26(2), 439–462 ». <https://doi.org/10.7202/000130ar> .

Sow Seydou, Sidibé Pape Amadou, Kane Gora et Guèye, Issakha (2010). *Déontologie et législation scolaire, éducateur tout au long de la vie*. NEAS, Sénégal-Dakar.

Tournier Donald, et al. (2019). "A fast, flexible and open software framework for medical image processing and visualisation." *Neuroimage* 202 116137.

Rapports

ANSD (2013). *Rapport général sur la Population, l'Habitat, l'Agriculture et l'Élevage (RGPHAE)*.

EURYDICE (2002). *Las competencias clave. Vol. 5. Ministerio de Educación*,.

UNESCO (2017). *L'UNESCO et l'égalité des genres en Afrique Subsaharienne : des Programmes Novateurs, Des Résultats Perceptibles*, 108 p.

UNESCO IIRCA (Institut international de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique) (2017) : *Teacher support and motivation framework for Africa: Emerging patterns*. Addis-Abeba : UNESCO IIRCA. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259935>

UNESCO (2020). *Basic texts of the 2003 convention for the safeguarding of the intangible cultural heritage*.