La privatisation, facteur d'inégalités dans les conditions de travail des enseignant-es au Mali

Assim Konaté, *Tribune Jeunes pour le Droit au Mali*
Thibaut Lauwerier, *Université de Genève*

DOI : 10.51186/journals/ed.2022.12-2.e1056

Résumé

Au Mali, la privatisation et la marchandisation de l'éducation ont eu des conséquences aussi bien sur l'accès que sur la qualité de l'éducation, et notamment sur le métier d'enseignant-e. La littérature scientifique met l'accent sur la précarité des conditions de travail de ce corps en Afrique subsaharienne, ce qui impacte la qualité générale de l'enseignement. Dans le cadre d'une récente recherche, nous avons donc souhaité saisir dans quelle mesure la privatisation a spécifiquement contribué à la dévalorisation de ces conditions au Mali. Dans cet article, nous nous focalisons sur les aspects qui mettent en lumière les inégalités dans le traitement des enseignant-es de l'enseignement primaire. La méthodologie a consisté en une démarche mixte combinant données qualitatives (documents institutionnels, entretiens et observations) et quantitatives (questionnaires). Les résultats de cette recherche montrent que, par rapport aux enseignant-es du public, celles et ceux du privé ont rarement des conditions de travail satisfaisantes (salaires et contrats), ce constat s'étant aggravé durant la pandémie Covid-19.

Mots-clés : enseignant-e, enseignement primaire, inégalités, Mali, privatisation

Abstract

In Mali, the privatization and commodification of education had consequences for both access and quality, particularly for the teaching profession. The scientific literature emphasizes the precariousness of the working conditions of this profession in sub-Saharan Africa, which impacts the general quality of education. In the context of a recent research project, we, therefore, wish to understand the extent to which privatization has specifically contributed to the devaluation of these conditions in Mali. In this article, we focus on aspects that highlight inequalities in the treatment of primary school teachers. We used a mixed approach combining qualitative data (institutional documents, interviews, and observations) and quantitative data (questionnaires). This research shows that private school teachers rarely have satisfactory working conditions (salaries and contracts) compared to public school teachers. Moreover, this situation has worsened during the Covid-19 pandemic.

Keywords: inequality, Mali, primary schooling, privatization, teacher

1. CONTEXTE DE LA RECHERCHE

Le système éducatif du Mali rencontre de nombreuses difficultés. Le taux net de scolarisation en 2018 était de 58,9 % dans le primaire, et de 29,9 % dans le secondaire. Le taux d'alphabétisation au sein de la population âgée de 15 ans et plus était de 35,5 % (ISU-UNESCO, 2022). Un programme décennal de développement de l'éducation (PRODEC 1 1999-2018 et PRODEC 2 2019-2028) s'articulait pourtant autour d'un axe référentiel – un village, une école et/ou un centre d'éducation pour le développement (CED) – et de onze axes prioritaires : une éducation de base de qualité pour tous ; un enseignement professionnel adapté aux besoins de l'économie ; un enseignement secondaire général et technique rénové et performant ; un enseignement supérieur de qualité répondant à des besoins prioritaires et aux coûts maîtrisés ; une utilisation des langues maternelles dans l'enseignement formel concomitamment avec le français ; une politique du livre et du matériel didactique opérationnel ; une politique soutenue de formation des enseignants ; un partenariat véritable autour de l'école ; une restructuration et un ajustement institutionnel nécessaires à la refondation du système éducatif ; une politique de communication centrée sur le dialogue et la concertation avec tous les partenaires ; une politique de financement soutenue, rééquilibrée, rationnelle et s'inscrivant dans la décentralisation (Ministère de l'éducation du Mali, 2000).

Cette situation d'échec s'explique par une multiplicité de facteurs, parmi lesquels nous pouvons mentionner l'incapacité à réformer le système éducatif depuis le lendemain des indépendances (Loua, 2017) ; l'insuffisance des ressources financières, ce qui est notamment à mettre en lien avec les programmes d'ajustement structurel dans le secteur éducatif ; la croissance démographique ; des enseignant-es insuffisamment qualifié-es ; des programmes scolaires inadaptés ou encore des effectifs pléthoriques d'élèves dans les classes (Lauwerier, 2013). Ainsi, loin d'atteindre les objectifs de l'Éducation pour tous à travers l'enseignement public, le Mali s'est trouvé contraint de laisser émerger le secteur privé dans le système éducatif. Si cela répondait au besoin de multiplier l'offre éducative pour les populations, les interventions privées ont vite pris la tournure de recherche de gains, sortant ainsi l'éducation du cadre d'utilité publique. Au Mali, la privatisation et la marchandisation de l'éducation ont eu des conséquences aussi bien sur l'accès que sur la qualité de l'éducation, et notamment sur le métier d'enseignant-e.

La littérature a déjà mis l'accent sur la précarité des conditions de travail des enseignant-es en Afrique subsaharienne, aussi bien dans l'enseignement privé que public, ce qui impacte la qualité générale de l'enseignement. À travers une revue de la littérature approfondie sur cette question, Thibaut Lauwerier et Abdeljalil Akkari (2015) ont montré que les conditions de travail des enseignant-es dans le contexte ouest-africain peuvent être un frein à la qualité de l'éducation : ces dernières peuvent favoriser un manque de motivation et d'engagement

professionnel. Toujours dans ce contexte, la qualité des formations initiales et continues s'est dégradée pour des enseignant-es au niveau déjà faible de scolarisation (pour une majorité, niveau de second cycle du secondaire). La durée de ces formations a fortement diminué, et les contenus sont souvent inadaptés. Finalement, « des lacunes dans les connaissances des enseignant-es concernant les contenus pédagogiques et dans les pratiques de classes portent atteinte à l'apprentissage et à la réussite des élèves » (Akyeampong, *et al.*, 2011, p. 7).

Plus spécifiquement en lien avec la privatisation de l'éducation en Afrique francophone, Marie-France Lange, Thibaut Lauwerier et Rita Locatelli (2021) ont mis en évidence quelques grandes tendances qui se sont dégagées de statistiques et de la littérature scientifique sur la question :

- le manque de contrôle sur le secteur privé pouvant avoir un impact négatif sur la possibilité d'assurer un suivi et une régulation efficace de la profession enseignante ;
- la détérioration des conditions de travail des enseignant-es comme conséquence de la privatisation, en raison d'une plus grande précarité de l'emploi, également en raison du plus grand recours aux contrats à durée déterminée ;
- des exigences moindres dans les écoles privées en ce qui concerne la qualification de leur personnel, ce qui peut potentiellement avoir des conséquences négatives sur la qualité de l'enseignement ;
- l'absentéisme des enseignant-es qui est généralement plus faible dans les écoles privées que dans les écoles publiques ;
- le manque de représentation syndicale des enseignant-es dans les écoles privées par rapport à ceux du secteur public ;
- la difficulté de développer de nouveaux modèles dans la profession d'enseignant en raison de l'évolution constante des statuts.

Dans le cadre d'une récente recherche[1], nous avons donc souhaité approfondir ces constats en saisissant dans quelle mesure la privatisation a contribué à la dévalorisation de ces conditions des enseignants au Mali. Dans cet article, nous nous focalisons sur les aspects qui mettent en lumière les inégalités dans le traitement des enseignant-es.

Cette recherche avait abordé la question générale des conditions de travail des enseignant-es du primaire dans les écoles privées au Mali. Les sous-questions étaient les suivantes :

- dans quelle mesure les conditions de travail des enseignant-es sont-elles conformes à la règlementation ?
- en quoi les contrats et salaires des enseignant-es mènent-ils à de la précarité ?

[1] La recherche a été menée par Tribune Jeunes pour le Droit au Mali (TRIJEUD), en partenariat avec l'Université de Genève et The Global Initiative for Economic, Social and Cultural Rights (GI-ESCR). Le rapport produit à l'issue de la recherche est intitulé « Les conditions de travail des enseignants du primaire des établissements d'enseignement privés au Mali : Cas de la commune III du district de Bamako, de 2016 à 2022 ».

- dans quelle mesure les enseignant-es ont-ils un environnement qui leur permet de dispenser un enseignement de qualité ?

De ces questionnements, nous avons retenu les résultats qui mettent en évidence les enjeux autour des inégalités de traitement des enseignant-es, en particulier celles relatives aux questions des salaires, des contrats et de la protection syndicale.

La méthodologie a consisté en une démarche mixte combinant études quantitative et qualitative. Nous avons d'une part analysé les documents institutionnels et politiques pour comprendre les dispositions officielles concernant les enseignant-es du privé, de façon à mettre en évidence les décalages entre les préconisations ministérielles et les conditions d'application observées. D'autre part, nous avons mené une enquête de terrain dans la Commune III du district de Bamako, en mobilisant différents outils : des questionnaires et des entretiens semi-directifs avec des enseignant-es et des promoteurs/trices d'établissements privés, et des observations dans les écoles privées.

En raison de l'absence de données statistiques fiables sur la thématique relative au nombre d'enseignant-es de l'enseignement fondamental privé dans la Commune III du district de Bamako, nous avons composé un échantillon à partir d'un choix raisonné de 150 acteurs/trices de l'enseignement primaire, et plus précisément 60 promoteurs/trices d'école privée et 90 enseignants-es. Cet échantillon comprend une population de tout-e âge, sexe, situation matrimoniale et niveau de formation.

Précisons que ce district a été choisi, car les statistiques indiquent que, de 1991 à 2022, le nombre d'écoles privées a fortement augmenté, tout en ne respectant pas la réglementation, notamment celle en lien avec le recrutement des enseignant-es dans ce secteur. Notons également que pour cette étude, nous n'avons pas fait de manière systématique de comparaisons entre le privé et le public. Cependant, fort d'études précédentes, ainsi que des propos des acteurs/trices du privé, nous avons été en mesure de relever des éléments de comparaison, en particulier sur la question des inégalités de traitement.

Nous avons rencontré plusieurs difficultés dans la conduite de cette recherche. L'une de nos premières difficultés a été l'absence de données au niveau des autorités éducatives sur le nombre des établissements d'enseignement fondamental privé dans la Commune III, et donc sur le nombre d'enseignant-es. Une autre difficulté était la coopération des enquêté-es, surtout des promoteurs/trices des établissements privés. Plus spécifiquement, malgré la présentation d'autorisations officielles, des promoteurs/trices de cinq complexes scolaires nous ont refusé de façon catégorique l'accès à leur établissement. Nous émettons l'hypothèse que ces établissements ne respectent sans doute pas les réglementations en vigueur d'où leur refus de collaborer.

2. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Dans cette partie, nous allons présenter les résultats de la recherche en nous focalisant sur les inégalités de traitement des enseignant-es du privé à partir des données qui sont liées à la question des salaires et des contrats de travail. Notons en préambule que le personnel enseignant des écoles privées du Mali est régi par le Code du travail. Ce cadre juridique leur reconnaît des avantages (droits) dans le cadre de leur travail. Ainsi, il doit bénéficier d'une formation continue, d'un salaire régulier respectant le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) déterminé par la loi de 2016 en République du Mali[2], mais aussi d'une couverture sociale.

S'agissant des inégalités dans les conditions des enseignant-es, nous avons constaté, d'une part, que les enseignant-es du privé sont confronté-es à des situations différentes de celles du public. D'autre part, au sein même du secteur privé, les enseignant-es n'ont pas les mêmes traitements. Dans la plupart des cas, les femmes enseignantes n'ont pas les mêmes avantages que leurs collègues hommes. Aussi, les enseignant-es qui ont des liens d'amitié ou familiaux avec la/le promoteur/trice bénéficient de traitements de faveur. Tout cela favorise une situation d'inégalité.

2.1. Les inégalités à travers les salaires

Commençons par préciser que c'est la Loi n° 2012-013 du 24 février 2012 et son décret d'application n° 2012-013 du 24 février 2012 qui servent de cadre légal au recrutement d'enseignant-es dans les écoles privées. Précisément, c'est l'article 6 du décret qui prévoit que les écoles privées doivent recruter un personnel enseignant qualifié conformément à la législation en vigueur sur l'embauche dans le secteur privé. Toutefois, beaucoup de ces écoles privées souffrent d'une insuffisance chronique d'enseignant-es qualifié-es, due au niveau de rémunération assez bas pratiquée. Ces bas salaires n'attirent pas les enseignant-es suffisamment qualifié-es. Ainsi, beaucoup d'écoles privées se contentent d'utiliser les enseignant-es titulaires du Diplôme d'études fondamentales (DEF), Baccalauréat (BAC) ou possédant une formation non qualifiante comme d'anciens sortants des différentes universités (droit, lettre, histoire et géographie). Notre enquête fait état de 40 enseignant-es qui n'ont pas une formation de maitre, soit une proportion de 36 %. Cela pose le problème de la qualité de l'enseignement de certaines écoles privées n'ayant pas de personnel enseignant qualifié, mais continuant de former ou de recevoir chaque année un nombre important d'élèves. Nous pouvons légitimement remettre en cause la qualité de l'enseignement de ces établissements en ce sens que la qualification des enseignant-es est un élément essentiel d'une éducation de qualité.

---

[2] Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est, depuis le 1er janvier 2016, de 40 000 FCFA par mois, 230,77 FCFA par heure. Depuis le 1er janvier 2002, 1 FCFA (franc de la communauté financière en Afrique) vaut 0,0015 euro : https://www.cleiss.fr/docs/cotisations/mali.html. Le SMIG n'a pas été augmenté depuis 2016.

Plus spécifiquement, les données concernant le traitement des enseignant-es du public sont tirées de la grille annexée au statut du personnel enseignant et grille qui a été unifiée suivant l'ordonnance N° 2021-003/PT-RM du 16 juillet 2021. Le traitement salarial des enseignant-es du privé relève du Code du travail conformément à la réglementation en vigueur sur l'embauche dans le secteur privé. Le code prévoit un Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) de 40 000 FCFA pour la rémunération des enseignant-es du privé.

Nous constatons que les salaires des enseignant-es dans le privé sont source d'inégalités en ce sens qu'elles/ils ne bénéficient pas d'un traitement salarial similaire à celles/ceux du public doté-es d'une grille salariale et d'autres avantages (prestations familiales ; assurance maladie obligatoire ; accident de travail ; maladie professionnelle ; indemnité journalière de maternité ; sécurité sociale, retraite et survivants.) Le tableau ci-dessous met en évidence la situation défavorable des enseignant-es dans le privé.

Tableau 1. Comparatif des salaires entre enseignant-es du privé et du public

	Catégorie	**Indice salarial**	**Salaire en début de carrière/mois**	**Salaire en fin de carrière/ mois**
Enseignant-es du public	A	456	226 000 F CFA	505 000 F CFA
	B2	359	162 000 F CFA	347 500 F CFA
	C	306	138 000 F CFA	260 500 F CFA
Enseignant-es du privé	Enseignant Secondaire (Lycées, écoles professionnelles et techniques)	Volume d'horaire de cours	Payer en fonction des heures de cours	Par heure de cours
	Enseignant Fondamental (EF) 1		40 000 F CFA	Pas de donnée
	Enseignant Fondamental (EF) 2		40 000 F CFA	Pas de donnée

Source : d'après notre enquête

Ce tableau indique qu'il n'existe aucune donnée permettant de faire une classification salariale des enseignant-es dans le privé. Les salaires des enseignants du privé dépendent des négociations entre promoteur/trice et enseignant-es contrairement aux enseignant-es du

public, ce qui engendre des inégalités au sein même du secteur privé. Ensuite, notre enquête a montré des rémunérations très insuffisantes, comme le signalent les données du tableau 1.

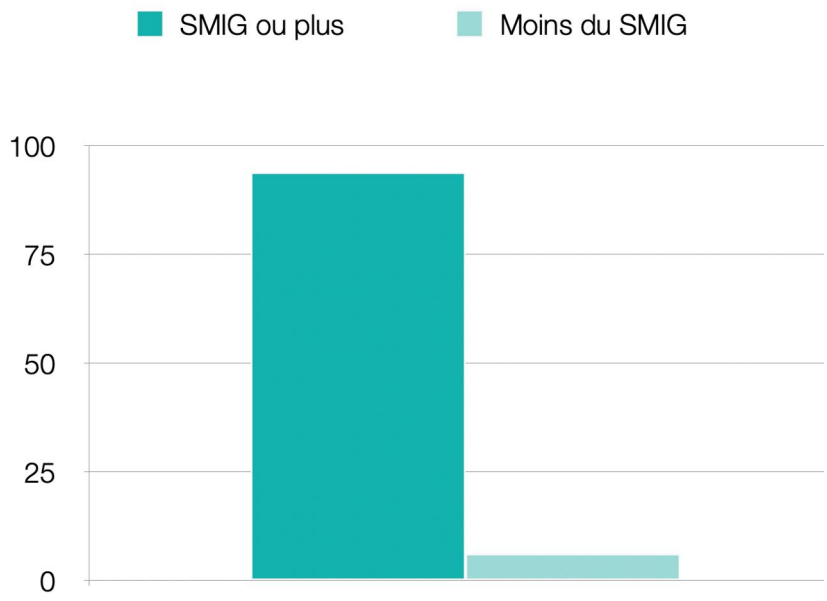
Par ailleurs, les données que nous avons recueillies sur le terrain indiquent aussi que les enseignant-es du secondaire dans le privé sont payé-es en fonction des heures, et l'heure est évaluée de 1 000 à 2 000 F CFA[3] maximum en fonction des écoles. Ainsi, les enseignant-es sont obligés de cumuler des heures dans différents établissements afin d'obtenir un salaire leur permettant d'assurer leurs besoins et ceux de leur famille.

En ce qui concerne l'enseignement primaire (EF1 et EF2), les salaires varient de 40 000 à 75 000 F CFA par mois. Cependant, en majorité, les promoteurs/trices d'écoles paient simplement les 40 000 F CFA, c'est-à-dire le SMIG. Il n'existe aucune autre convention entre les parties, ni de politique de valorisation salariale. En conséquence, pour beaucoup d'enseignant-es, les salaires n'évoluent presque pas, quelle que soit l'ancienneté de carrière en contradiction avec la loi. En effet, l'article L. 96 du code du travail prévoit en son alinéa 4 que tout-e travailleur/euse bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'elle/il compte au moins trois ans de présence continue dans la même entreprise. De fait, il n'existe ni salaires uniformes ni indices de base établis au plan institutionnel comme c'est le cas pour le public, mais nous avons observé que dans beaucoup d'écoles privées les promoteurs/trices tiennent à payer le minimum prévu par la loi (SMIG) pour rester dans la légalité.

Cependant, notre enquête a identifié certain-es promoteurs/trices qui n'atteignent même pas ce montant obligatoire (SMIG). Même dans les écoles de très bon niveau, les salaires sont très faibles et payés irrégulièrement. Certain-es promoteurs/trices du privé ne paient pas du tout les cotisations sociales de leurs enseignant-es, et d'autres les paient de façon irrégulière. Le Graphique 1 indique cette situation illégale : 6,12 % des écoles enquêtées ne respectent pas le SMIG pour le salaire de leurs enseignant-es. Cependant, 93,87 % des enseignant-es estiment recevoir 40 000 F CFA, sans dépasser les 75 000 F CFA par mois. De toute évidence, ces chiffres comparés aux salaires des enseignant-es du public montrent une différence de traitement salarial.

[3] 1 FCFA = 0,00152 €

Figure 1. Salaire des enseignant-es de l'enquête



Source : d'après notre enquête

Ces salaires sont largement en dessous comparativement à leurs collègues du public. Cette situation inégalitaire ne respecte pas le Code du travail qui prévoit en article L. 95 qu'« à condition égale de travail, de qualification professionnelle et rendement, le salaire est égal pour tous travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe et leur statut dans les conditions prévues au présent chapitre ».

Un autre fait marquant réside dans le fait qu'il n'existe aucune politique de valorisation des salaires des enseignant-es contrairement à celles/ceux du public qui bénéficient d'autres avantages (primes de l'ancienneté, de logement, d'enfants, etc.). Par ailleurs, les enseignant-es du privé ne perçoivent de rémunération que 9 mois sur 12, correspondant à la période de cours, alors que celles/ceux du public sont payé-es les douze mois de l'année. Cette situation est non seulement en décalage avec la loi, mais place aussi les enseignant-es dans une situation difficilement tenable. C'est ce qui ressort du témoignage d'un enseignant que nous avons interrogé :

> *À partir du mois de mai, l'inquiétude commence parce que c'est les vacances. Cela trouve qu'on n'a ni économie et il n'y a plus de salaire, comment faire ? C'est comme ça qu'il faut faire autre chose - main-d'œuvre, vendeur, etc. - pour subvenir aux besoins de la famille avant les reprises. Cela fait mal au cœur de voir qu'on ne peut vivre de notre métier.*

Par ailleurs, notre recherche montre qu'en termes de rémunération, les hommes sont plus privilégiés que les femmes. Dans notre enquête, huit femmes interrogées sur dix ont évoqué les différences de traitement avec leurs collègues hommes. Les responsables d'écoles privées mettent en avant des arguments subjectifs en faveur des hommes (disponibilité plus importante, moins d'arrêts pour maladies, etc.).

Notons que la crise sanitaire liée à la Covid-19 a touché plus particulièrement les enseignant-es contractuel-les et vacataires lors de la fermeture des écoles. En effet, la plupart d'entre elles/eux ne recevaient plus aucun de paiement, comme cela a été décrit en ce qui concerne d'autres pays africains (Lange, *et al.*, 2021). Ce constat général est partagé par beaucoup d'enseignant-es du privé comme en témoigne cet autre enseignant, vacataire dans une école privée :

> *Moi et mes collègues, nous avons vécu des mois pénibles dus au covid. Nous n'avons rien reçu de la promotrice durant ce temps. J'ai pu surmonter avec les cours à domicile et par ce que je ne payais pas de location. D'autres n'ont pas eu cette chance.*

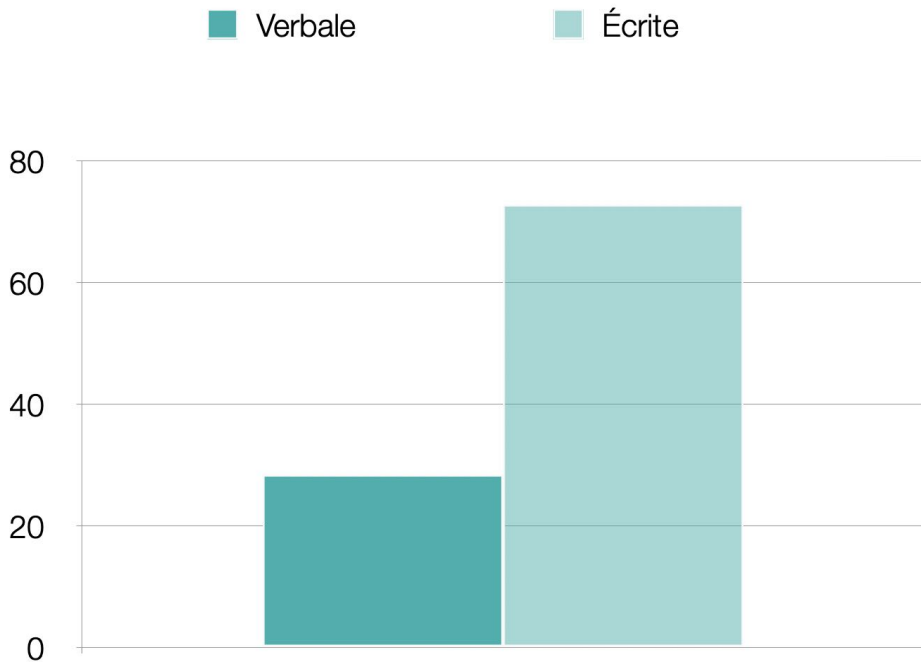
Enfin, ces constats peuvent être relativisés selon le type d'école privée. Au Mali, nous trouvons les écoles laïques, catholiques, musulmanes (medersa) et communautaires. Ces établissements de l'enseignement privé n'ont pas les mêmes formes de gestion, ce qui induit que leurs enseignant-es n'ont pas les mêmes situations de conditions d'embauche et de salaire. À titre d'exemple, lors de nos enquêtes, nous avons observé dans une école de confession catholique que le salaire de leurs enseignant-es est à la hauteur de leur souhait, et elles/ils bénéficiaient de tous les avantages. Dans cette même école, la directrice a certifié que leurs enseignant-es ont perçu leurs salaires pendant la période de Covid. Cependant, ce cas isolé n'est peut-être pas représentatif de toutes les écoles catholiques maliennes. Dans d'autres pays africains, des auteurs ont montré que les écoles catholiques aussi rencontraient des difficultés financières pendant la fermeture des écoles liée à la Covid-19 du fait du non-paiement des frais de scolarité par les parents d'élèves (Lange, *et al.*, 2021 ; Lange, 2022) qui pouvaient se solder par des non-versements de salaires aux enseignants[4].

2.2. Les inégalités à travers les contrats

La plupart des enseignant-es dans les écoles privées possèdent un contrat de vacataire. Cette situation met les enseignant-es du privé dans des conditions d'inégalité comparativement aux enseignant-es du public qui ont des statuts de fonctionnaire d'État, considérés comme plus stables et protecteurs. Notre enquête montre même que des enseignant-es travaillent le plus souvent sur la base d'un contrat verbal en violation du Code de travail, ce qui les défavorise considérablement. En effet, ces contrats oraux ne permettent pas d'avoir des preuves juridiques si elles/ils veulent saisir le juge lors d'un litige contre la/le promoteur/trice. C'est plus de la moitié des enseignant-es du privé de notre enquête qui se trouve dans cette situation avec 72,7 % possédant des contrats verbaux contre 28,3 % avec un contrat écrit (Graphique 2).

[4] https://africa.la-croix.com/covid-19%E2%80%89-les-difficultes-financieres-de-lenseignement-catholique-en-afrique/

Figure 2. Nature du contrat des enseignant-es de l'enquête

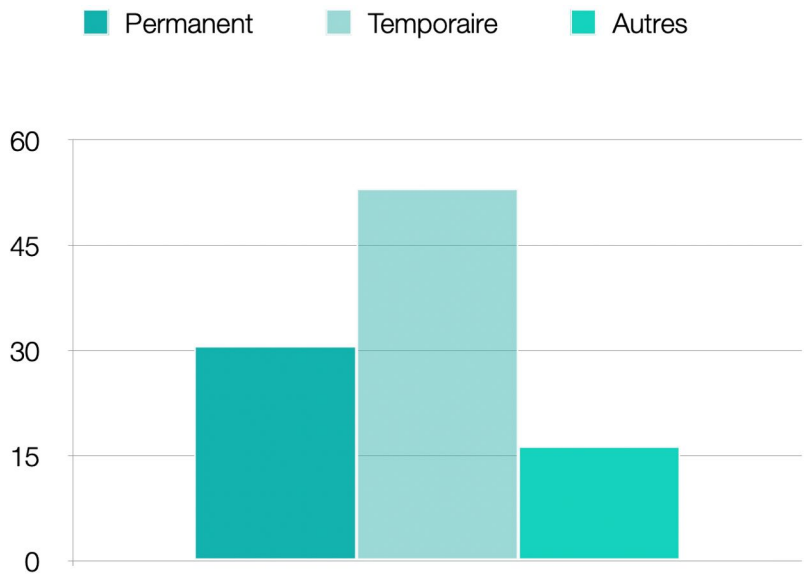


Source : d'après notre enquête

Cette inégalité de traitement s'observe également avec les types de contrats dans les écoles privées : sur un effectif de 90 enseignant-es, 53,06 % d'entre elles/eux sont doté-es d'un contrat temporaire, 30,61 % d'un contrat permanent, et 16,32 % ne se situent dans aucune des deux catégories (Graphique 3). Les promoteurs/trices ne respectent ainsi pas la loi ni les cahiers de charge qui leur imposent un quota d'un tiers d'enseignant-es permanent-es.

Notre graphique indique aussi que, globalement, la scolarisation des filles s'améliore également au secondaire 1 dans tous les ordres scolaires (privé et public) au Togo. Toutefois, l'écart de scolarisation féminine entre le privé et le public est nettement plus accentué au secondaire 1 qu'au primaire. Ceci peut se comprendre dans la mesure où les inégalités entre les élèves du sexe féminin et ceux du sexe masculin ont tendance à s'accentuer du primaire vers le supérieur.

Figure 3. Types de contrat des enseignant-es de l'enquête en pourcentage

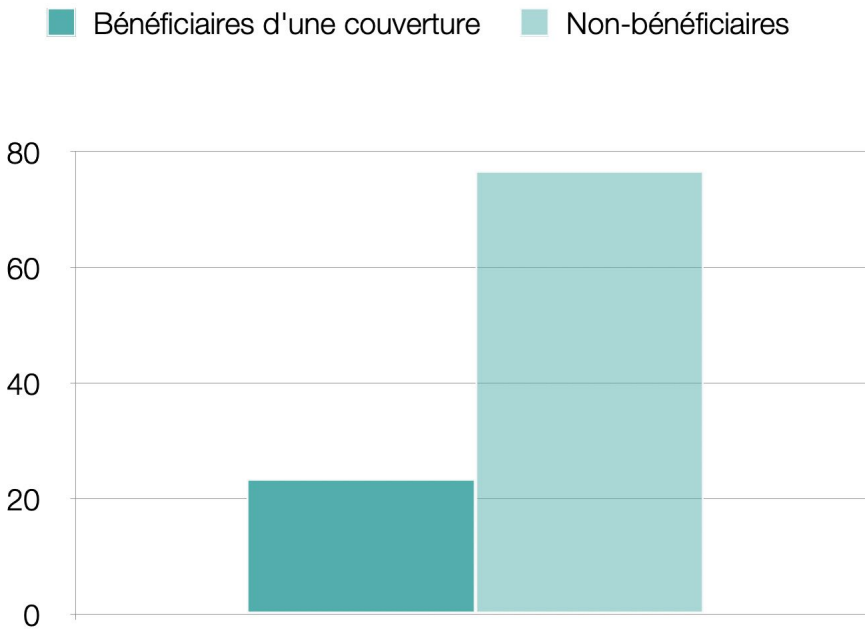


Source : d'après notre enquête

En tout état de cause, la prévalence des contrats de type temporaire et « autres » mettent les enseignant-es dans une situation d'inégalité aussi bien avec leurs collègues du privé, qu'avec celles/ceux du public. En outre, nous devons noter la non-application de la loi n° 2015-052/ du 18 décembre 2015 instituant un quota de 30 % pour l'un des deux sexes dans les postes nominatifs et électifs. En effet, nos observations nous ont permis de voir que peu d'écoles privées tiennent compte de cette exigence légale, surtout pour les postes de direction auxquels les enseignantes sont plus marginalisées dans le processus de nomination. Sur les 60 écoles enquêtées, nous n'avons trouvé aucune femme occupant des postes de responsabilité au sein de ces écoles.

Enfin, en lien avec les contrats, nous avons constaté que les enseignant-es du privé n'ont dans leur majorité pas de couverture sociale : les promoteurs/trices ne paient pas ou irrégulièrement les cotisations. Ainsi, la grande majorité d'entre elles/eux ne sont pas affilié-es à des institutions de prévoyances comme l'assurance maladie pourtant obligatoire (Graphique 4), contrairement à leurs collègues du public.

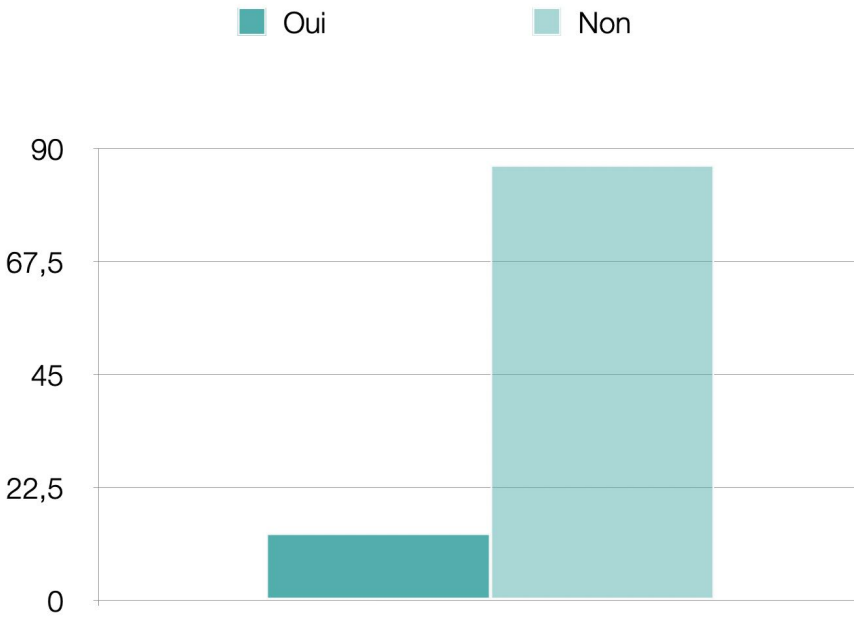
Figure 4. Couverture sociale des enseignant-es de l'enquête



Source : d'après notre enquête

Durement touché-es par leurs conditions en général et les effets de la Covid-19 en particulier, les enseignant-es du privé au Mali ont mis en place en 2019 des syndicats comme le Syndicat Libre des Enseignants des Écoles Privés du Mali (SYLEEPM) et le Syndicat National de L'Enseignement Privé en République du Mali (SYNPER). Ces syndicats créés sont censés défendre leurs intérêts moraux et matériels. En effet, jusqu'à maintenant, les enseignant-es du privé étaient peu syndiqué-es (Lange, *et al.*, 2021), ce qui est confirmé par les résultats de notre étude. De fait, les promoteurs/trices des écoles privées évitent la mise en place de syndicats d'enseignant-es. Elles/ils expliquent que la présence d'un syndicat est un facteur de menaces pour le bon fonctionnement avec des revendications. Parmi les écoles enquêtées, seulement 13,33 % disposent d'un syndicat (Graphique 5).

Figure 5. Représentation syndicale dans les établissements



Source : d'après notre enquête

Ce manque d'adhésion des enseignant-es limite les actions des syndicats, et s'explique par des facteurs liés d'une part à la leur peur des enseignant-es de perdre leur travail en y adhérant, et d'autre part que la plupart des enseignant-es du privé travaille sur la base d'un contrat verbale, il en suit qu'ils/elles n'ont pas le statut, et qu'ils/elles ne pourront pas être inscrit-es dans un syndicat qui les protège. Alors que le Code du travail interdit à tout-e employeur-e de considérer l'appartenance syndicale pour le traitement d'un employé (voire l'article L.257 du Code du travail). Nous avons pourtant observé que les promoteurs/trices ne respectent pas la liberté syndicale des enseignant-es du privé qui est garantie par les lois maliennes (constitution ; code du travail art L. 256). Ainsi, les syndicats existent, mais avec peu de marges de manœuvre pour défendre les conditions des enseignant-es du privé, contrairement à celles/ceux du public qui ont pu améliorer les conditions de travail et de rémunération des enseignant-es relevant du secteur public.

CONCLUSION

En guise de conclusion, rappelons que cet article s'est focalisé sur les inégalités de traitement des enseignant-es au Mali du point de vue de leurs conditions de travail comme conséquence de la privatisation. Nous avons en particulier insisté sur la précarité de la profession enseignante dans le privé à partir de l'analyse de la question des salaires, des contrats et de la protection syndicale. Ces mauvaises conditions de travail entrainent le plus souvent des conditions de vie difficiles et précaires.

Par rapport aux salaires, le constat général de la recherche nous amène à remettre en cause la possibilité de rémunérer les enseignant-es du privé au SMIG prévu par le Code du travail,

alors même que ces travailleurs/euses disposent d'un niveau de formation générale très au-dessus des personnes d'ordinaire payées au SMIG (gardiens, domestiques, etc.) qui le plus souvent ne disposent d'aucune éducation scolaire. La mise en place d'une convention collective qui pourrait permettre d'harmoniser les conditions de travail des enseignant-es du privé avec celles du secteur public nous semble indispensable. Au-delà de cette convention collective, nous formulons d'autres recommandations :

- Fixer un minimum de salaire à respecter pour la rémunération des enseignant-es du privé ;
- Rendre obligatoire l'affiliation des enseignants à une couverture sociale ;
- Appliquer les sanctions prévues par la loi à tout contrevenant ;
- Procéder à la fermeture des établissements existants sans autorisation valable ;
- Réorganiser les organes chargés du contrôle pour plus d'efficacité et de transparence dans le processus de contrôle.

Notre recherche a permis de montrer les inégalités entre les enseignants du public et du privé provoquées par la privatisation de l'éducation. L'analyse comparative de la question des salaires, des contrats et de la protection syndicale a été réalisée à partir d'enquêtes de terrain effectuées dans la Commune III du district de Bamako. Pour compléter ces premières enquêtes, il serait intéressant d'étendre nos enquêtes à d'autres zones du Mali afin de vérifier si les constats mis en évidence dans cet article sont généralisables à d'autres régions.

RÉFÉRENCES

Akyeampong, K., Pryor, J., Westbrook, J., & Lussier, K. (2011). *Teacher preparation and continuing professional development in Africa*. Brighton: Centre for International Education, University of Sussex.

Lange, M.-F. (2022). Que nous apprend la Covid-19 sur les systèmes scolaires ? Une analyse comparative Afrique francophone et France, in Charlier, J. É., Hane, F., Goudiaby, J. A., & Croché, S. (Eds.), *L'école africaine face à la Covid-19* (pp. 45-91). Louvain-la-Neuve : Academia.

Lange, M.-F., Lauwerier, T., & Locatelli, R. (2021). *The impact of privatization on teachers in Francophone sub-Saharan African countries, Background paper prepared for the 2021 Global Education Monitoring Report, Non-state actors*. Paris: UNESCO.

Lauwerier, T. (2013). *L'influence de la Banque mondiale sur les politiques d'éducation de base en Afrique de l'Ouest francophone : les cas du Mali et du Sénégal de 1980 à 2010*. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation, Université de Genève.

Lauwerier, T., & Akkari, A. (2015). Les enseignants et la qualité de l'éducation de base en Afrique subsaharienne. *Recherche et Prospective en Éducation UNESCO*, 11. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232733

Loua, S, (2017). Les grandes réformes de l'école malienne de 1962 à 2016. *Revue internationale d'éducation de Sèvres,* 75, 34-40.

Ministère de l'Éducation du Mali. (2000). *Programme décennal de développement de l'éducation (PRODEC)*. Bamako : Ministère de l'Éducation du Mali.

Open Access Publications - Bibliothèque de l'Université de Genève
Creative Commons Licence 4.0