

COMMENT AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS EN AFRIQUE DE L'OUEST ?

Jeudi 26 juin 2025

INTRODUCTION

Dans tous les systèmes éducatifs du monde, les enseignants occupent une place centrale. Ils sont les artisans de la formation des générations futures, les piliers de la transmission des savoirs, les relais de la culture et les bâtisseurs d'espoir dans des sociétés confrontées à des défis multiformes. En Afrique de l'Ouest, leur rôle est d'autant plus crucial que la région connaît une croissance démographique rapide, une demande éducative exponentielle, et un besoin pressant de former une jeunesse nombreuse, souvent marginalisée, pour relever les défis du développement. Pourtant, dans cette même région, les enseignants sont confrontés à des conditions de vie et de travail particulièrement précaires. Ils sont à la fois indispensables et négligés, au cœur des ambitions nationales et souvent relégués à la périphérie des politiques publiques.

Le paradoxe est frappant : alors que l'on reconnaît de plus en plus le rôle stratégique de l'éducation dans le développement humain, social et économique, les enseignants qui en sont les acteurs clés continuent de faire face à des difficultés majeures. En Afrique de l'Ouest, nombreux sont les pays qui peinent à recruter suffisamment d'enseignants pour répondre aux besoins de leurs systèmes éducatifs. Le déficit est criant, non seulement en nombre, mais aussi en qualité, en formation continue, en soutien institutionnel et en reconnaissance sociale. Il ne s'agit pas simplement d'un manque de personnel, mais d'un véritable malaise structurel dans la gestion et la valorisation de la profession enseignante.

Il est donc urgent de repenser en profondeur les conditions de vie et de travail des enseignants en Afrique de l'Ouest. Cette question ne peut plus être traitée comme un simple enjeu sectoriel réservé aux ministères de l'Éducation, mais comme un enjeu stratégique au cœur des politiques de développement. Elle interpelle les gouvernements, les partenaires techniques et financiers, les collectivités locales, la société civile, les syndicats d'enseignants et les citoyens eux-mêmes.

Cette table ronde virtuelle a permis de rassembler des voix diverses (chercheurs, enseignants, responsables syndicaux, représentants de ministères, partenaires techniques) pour identifier ensemble des pistes d'action concrètes, durables et adaptées aux contextes ouest-africains. Il ne s'agit pas de réinventer la roue, mais d'écouter les acteurs de terrain, de mettre en lumière les initiatives positives, et de renforcer les engagements politiques autour d'une question aussi essentielle que celle du bien-être des enseignants.

Améliorer les conditions de vie et de travail des enseignants en Afrique de l'Ouest est non seulement une exigence de justice sociale, mais aussi une condition importante pour construire des systèmes éducatifs résilients, inclusifs et porteurs d'avenir.

LES PANÉLISTES INVITÉS

Pr Abdoulaye Anne, Professeur au Département des fondements et pratiques en éducation à la faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval, Canada

Monsieur Paul Gnelou, Président du Réseau africain de campagne pour l'éducation pour tous (ANCEFA), Côte d'Ivoire

Pr Alpha Amadou Bano Barry, Ministre de l'Éducation nationale et de l'Alphabétisation de la Guinée (2020 - 2021)
Enseignant-chercheur / Université de Sonfonia / Conakry Guinée

Pr Marie Odile Attanasso, Économiste, enseignante chercheuse l'Université d'Abomey-Calavi - Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique Bénin (2016 - 2019).

Note : Les QUICK sont des documents courts issus des tables rondes virtuelles de WATHI. Ils présentent les principaux constats et les pistes d'action et sont destinés à alimenter le débat public, l'action collective et les décisions des autorités politiques.

LES PRINCIPAUX CONSTATS

- Les salaires des enseignants varient considérablement selon les pays de la sous-région. Malgré quelques ajustements, de nombreux enseignants quittent chaque année le secteur pour d'autres domaines jugés plus rémunérateurs. Au Bénin, par exemple, toutes les universités sont en sous-effectif. Récemment, 37 docteurs béninois ont été recrutés par la Guinée, alors que le Bénin n'a procédé à aucun recrutement dans l'enseignement supérieur depuis 2019. Pourtant, l'Afrique subsaharienne fait face à une pénurie estimée à 15 millions d'enseignants. En Côte d'Ivoire, les enseignants ne bénéficient d'aucune couverture médicale. Globalement, le coût de la vie est élevé en comparaison des salaires perçus.
- Le problème de la rémunération ne se résume pas à une question de chiffres. Il touche à la dignité professionnelle, à la stabilité financière, à la motivation au travail et à la capacité des enseignants à s'investir pleinement dans leur mission éducative. Un enseignant mal payé est un enseignant fragilisé, souvent contraint de cumuler plusieurs activités pour survivre, au détriment de la qualité de son enseignement. Il en résulte un cercle vicieux : faible motivation, absentéisme, départs massifs vers d'autres secteurs, ou vers des pays offrant de meilleures conditions, perte de compétence dans le système éducatif national.
- En Guinée, les conditions de vie des enseignants sont meilleures en milieu urbain qu'en zone rurale. Cela pousse beaucoup à privilégier les grandes villes, où ils peuvent aussi exercer des activités complémentaires. Si les primes sont plus élevées dans les zones rurales, elles restent insuffisantes pour y attirer durablement des enseignants. En termes d'effectifs, les enseignants représentent plus de 50 % des fonctionnaires de l'État dans plusieurs pays. En Guinée, ils constituent 55 % du personnel de la fonction publique, de la maternelle au supérieur.
- Dans ce pays, les enseignants du secteur privé sont souvent mieux rémunérés que leurs homologues du public parfois jusqu'à quatre ou cinq fois plus en fonction de leurs compétences et de leur niveau de qualification. Moins de 30 % des enseignants du primaire privé n'ont pas le baccalauréat, ce qui contraste avec le public, où plus de 55 % des enseignants du primaire ne sont pas titulaires de ce diplôme. Cette différence de qualification influe sur les salaires. Par ailleurs, l'État guinéen rémunère les enseignants selon le nombre d'années d'études et le budget alloué à l'éducation (15 % en Guinée) reste faible comparé à d'autres pays.
- Au Bénin, dans le secteur public primaire, les salaires vont de 135 000 à 300 000 FCFA selon le grade. On y distingue plusieurs catégories : les agents permanents de l'État (APE), les agents contractuels, et les aspirants au métier d'enseignant (AME), recrutés pour une année scolaire renouvelable. Bien qu'une décision récente annonce leur paiement sur l'année entière, leur rémunération demeure faible.
- Au Bénin, dans le privé, les enseignants sont souvent recrutés avec un faible niveau de qualification, parfois même sans le BEPC, et perçoivent des salaires proches du SMIG (52 000 FCFA), rarement supérieurs à 80 000 FCFA. Des réformes en cours visent à relever le niveau de recrutement : niveau bac requis pour enseigner au primaire et niveau master pour les inspecteurs du secondaire, afin de justifier une meilleure rémunération.
- Les enseignants béninois ne bénéficient pas d'une véritable assurance maladie. La prise en charge se limite au strict minimum dans les hôpitaux publics, tandis que les soins de qualité sont principalement accessibles dans les cliniques privées urbaines. Les indemnités de résidence, allant de 2 000 à 4 000 FCFA, sont largement insuffisantes face aux prix du marché immobilier. Cette précarité n'encourage pas

les jeunes à se diriger vers la profession.

- Les enseignants font face à des classes souvent surchargées, notamment en milieu urbain, où la pression liée au nombre d'élèves s'accompagne d'heures supplémentaires non rémunérées pour la préparation des cours et la correction des copies. Dans certaines zones, les infrastructures scolaires sont exposées aux intempéries et aux crises cycliques (inondations, conflits, etc.), ce qui dégrade davantage les conditions de travail. Il arrive que des écoles soient réquisitionnées pour héberger des sinistrés. En milieu rural, les conditions de logement sont précaires, voire indignes : de jeunes enseignants sont envoyés dans des zones isolées, vivant dans des abris de fortune, loin de leurs familles, ce qui renforce leur sentiment d'insécurité et de vulnérabilité. Aucun accompagnement psychosocial n'est prévu pour soutenir leur santé mentale, alors même que certains subissent des traumatismes liés aux crises.
- Au Bénin, un écart marqué existe entre le milieu urbain et rural en ce qui concerne le cadre d'apprentissage. Si les infrastructures et le mobilier sont généralement disponibles en ville, le milieu rural reste fortement déficitaire. Dans ces conditions, il est difficile pour un enseignant de donner le meilleur de lui-même. Des réformes sont actuellement en cours pour moderniser les outils de travail et alléger le temps de préparation des cours.
- Le manque de transport en commun et l'insuffisance d'investissements dans les logements sociaux limitent également l'épanouissement des enseignants. L'accès à l'eau potable et à l'électricité reste problématique dans certaines zones, et constitue un frein à l'amélioration de leurs conditions de travail.
- Concernant la formation des enseignants, elle est souvent jugée inadéquate, trop courte et peu adaptée aux réalités du terrain. En Guinée, par exemple, la formation continue a parfois été utilisée comme prétexte pour octroyer des compléments salariaux, sans réelle évaluation de son impact sur la qualité de l'enseignement. À un moment, 60 millions de dollars ont été investis dans la formation continue sans effet mesurable sur la pédagogie ni sur les résultats scolaires. Un consensus se dégage sur la nécessité de renforcer d'abord la formation initiale, considérée comme la base d'une amélioration durable. La formation continue ne peut produire des effets que si elle s'appuie sur des fondations solides.
- Dans le secteur privé, la catégorisation des enseignants reste problématique. En théorie, des augmentations de salaire de 5 à 10 % sont prévues après quelques années d'exercice. Des conventions collectives existent, mais sont très inégalement appliquées. Certains établissements contournent les règles, faute de contrôle rigoureux. Cette situation reflète les limites du système de régulation et le non-respect des textes nationaux.
- En Côte d'Ivoire, une revalorisation salariale a été mise en œuvre entre 2021 et 2023 pour améliorer les conditions de vie des enseignants, après une décennie de gel des avancements. Cette réforme a inclus une hausse des indemnités de logement et de transport, l'octroi d'allocations familiales, ainsi qu'une refonte du statut général de la fonction publique, visant à instaurer un profil de carrière plus attractif.
- Au Burkina Faso, un statut particulier a été adopté en 2020 pour les métiers de l'éducation, de la formation et de la promotion de l'emploi. Ce statut a permis une revalorisation salariale : par exemple, un enseignant de catégorie B peut désormais accéder à la catégorie A3 à travers un processus d'évaluation. Les chefs d'établissements scolaires sont désormais recrutés dans le cadre d'un corps d'administration spécifique, ce qui améliore leur reconnaissance professionnelle.
- Au Togo, pour faire face à la pénurie d'enseignants et aux classes surchargées, des recrutements ont été opérés, accompagnés de la réouverture des instituts de formation des enseignants du primaire et du secondaire.
- En Guinée, plusieurs milliers d'enseignants ont été intégrés dans la fonction publique pour leur garantir un emploi stable et un meilleur niveau de rémunération. Par ailleurs, un recensement général du personnel enseignant a permis de détecter 5 555 enseignants fictifs figurant toujours dans la base salariale de l'administration. Les économies réalisées grâce à l'élimination de ces « doublons » ont été transformées en primes redistribuées aux enseignants effectivement en poste. Cette initiative a contribué à améliorer significativement leurs conditions de vie.

- Au Bénin, une réforme ambitieuse de l'enseignement technique et professionnel est en cours. Elle prévoit des rémunérations plus attractives dès le recrutement, afin de renforcer la motivation des enseignants. Cette réforme concerne également le personnel chargé de la formation des enseignants, ouvrant la voie à une amélioration structurelle du secteur. Ces évolutions offrent des perspectives encourageantes pour les enseignants béninois.
- En matière de financement, on observe une forte dépendance vis-à-vis des bailleurs de fonds, qui influencent parfois la définition des politiques publiques. Le manque de coordination entre ministères (notamment entre celui de l'Éducation et celui des Finances) empêche une allocation optimale des ressources. Dans certains pays, comme l'île Maurice, la fusion de ces deux portefeuilles a permis des avancées significatives. Une meilleure synergie entre ces institutions pourrait faire la différence.
- Enfin, l'insuffisance de données statistiques fiables constitue un véritable obstacle à la compréhension des problèmes et à la planification stratégique. Faute de données, les États investissent parfois massivement dans des domaines peu prioritaires, sans effet tangible sur la satisfaction des enseignants. Cela empêche également de disposer d'une masse critique d'informations pour orienter les politiques publiques et rend la gouvernance du secteur éducatif incertaine, voire improvisée.

RECOMMANDATIONS

- Faire de l'éducation une priorité nationale en assurant une planification budgétaire cohérente et équitable, tout en luttant contre la mauvaise gouvernance et les gaspillages. L'éducation doit être placée au cœur des décisions politiques, avec une volonté affirmée de la promouvoir à travers des actions concrètes, visibles et durables. Cela implique une allocation de ressources financières prévisible et alignée sur des objectifs précis, adaptés aux réalités du pays. La répartition budgétaire doit être équitable entre les régions (urbaines, rurales, marginalisées), les niveaux d'enseignement (primaire, secondaire, supérieur, formation professionnelle) et les genres, afin de réduire les inégalités structurelles.
- Offrir des logements décentes aux enseignants affectés en zones rurales, en garantissant l'accès à l'eau, à l'électricité, à Internet, aux transports publics et à une couverture médicale adéquate. Disposer d'un logement à proximité de l'école favorise la stabilité professionnelle et limite la rotation du personnel, un problème fréquent dans les zones rurales.
- Revaloriser les salaires des enseignants, en particulier au primaire public, par des augmentations et l'introduction de primes. Une meilleure rémunération constitue un levier de justice sociale, renforce la reconnaissance du rôle des enseignants, stimule leur motivation et favorise leur fidélisation, condition indispensable pour assurer une éducation de qualité.
- Améliorer les perspectives de carrière en encadrant mieux les statuts des enseignants permanents, vacataires et contractuels. Il est nécessaire d'instaurer des cadres statutaires transparents, garantissant des droits fondamentaux, des possibilités de titularisation claires et une progression de carrière basée sur l'ancienneté, la formation et la performance.
- Investir dans des infrastructures scolaires de qualité, garantir un environnement sûr, inclusif et propice aux apprentissages est essentiel pour réduire l'abandon scolaire, notamment chez les filles et en milieu rural. Il faut construire des bâtiments sûrs et accessibles, des toilettes séparées pour filles et garçons, équiper les classes de bancs et tableaux fonctionnels et développer des bibliothèques et laboratoires adaptés.
- Renforcer la qualité de la formation initiale des enseignants et instaurer des dispositifs d'accompagnement comme le mentorat ou la supervision post-formation. Une formation plus exigeante, alliant pratique professionnelle et outils numériques, ainsi qu'un accompagnement dans la durée, permettraient d'améliorer significativement la qualité de l'enseignement.
- Améliorer la collecte de données fiables sur les enseignants et les écoles. Des informations précises (effectifs, statuts, niveaux de formation, répartition géographique, conditions de travail, état des

infrastructures) sont indispensables pour identifier les besoins réels, orienter efficacement les ressources et ajuster les politiques éducatives en fonction des résultats observés.

CITATIONS DES INVITÉS

«Ceux qui décident pour les autres ne vivent pas les réalités du terrain. C'est un véritable problème de justice dans la gouvernance.» **Alpha Amadou Bano Barry, Enseignant-chercheur, Université de Sonfonia (Guinée), ancien ministre de l'Éducation nationale de Guinée**

«Malheureusement, l'impact des premières années de formation de l'enfant est souvent négligé. Dans de nombreuses écoles, il n'y a ni instruction de qualité, ni enseignants correctement formés. Ce sont surtout les établissements privés qui disposent d'enseignants qualifiés, ce qui accentue de profondes inégalités.» **Marie Odile Attanasso, Économiste, Enseignante-chercheuse à l'UAC (Bénin), ancienne ministre de l'Enseignement supérieur du Bénin (2016-2019)**

«La population est à la fois une force et une faiblesse. Elle devient une force lorsqu'on y investit. Le capital humain repose sur l'éducation et la santé. Cette prise de conscience commence dès l'attention accordée à la petite enfance.» **Marie Odile Attanasso, Économiste, Enseignante-chercheuse à l'UAC (Bénin), ancienne ministre de l'Enseignement supérieur du Bénin (2016-2019)**

«Tant que nos États ne considéreront pas l'éducation comme un véritable investissement, aucun impact durable ne pourra être atteint.» **Paul Gnelou, Président du Groupe Afrique, Campagne mondiale pour l'éducation**

«La formation des enseignants est souvent trop brève, insuffisante et mal adaptée aux réalités du terrain. À cela s'ajoutent des salaires peu attractifs. Chaque année, de nombreux enseignants quittent le système pour chercher de meilleures conditions ailleurs, alors même que le pays fait face à une pénurie criante de personnel enseignant.» **Paul Gnelou, Président du Groupe Afrique, Campagne mondiale pour l'éducation**

«Les défis de l'éducation sont avant tout structurels, notamment lorsqu'on considère le fonctionnement des académies, des inspections et des ministères. Une volonté politique, sans une organisation efficace, produit peu d'effets.» **Abdoulaye Anne, Professeur titulaire, Université Laval (Canada)**

POUR ALLER PLUS LOIN

VIDÉO DE LA CONVERSATION



Le site internet principal de WATHI

www.wathi.org



facebook.com/wathi.org/



[@WATHI_ThinkTank](https://twitter.com/WATHI_ThinkTank)



[@wathi_think_tank](https://www.instagram.com/wathi_think_tank)



[@wathi-think-tank](https://www.linkedin.com/company/wathi-think-tank)

Nos podcasts « Les Voix(es) de WATHI » sont disponibles sur :

