

# **Étude sur les conditions de travail dans le secteur privé de l'éducation en Haïti**

**Réalisée par Pierre Enocque FRANCOIS**

**Janvier 2018**

# Table des Matières

Sigles et abréviations utilisés.....	6
RÉSUMÉ EXÉCUTIF .....	7
INTRODUCTION .....	9
<b>Partie I : Le cadre contextuel et théorique de l'étude .....</b>	<b>11</b>
<b>I. Contexte de l'étude.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1. Objectifs de l'étude et démarche méthodologique .....</b>	<b>11</b>
1.1.1. <i>Les objectifs de l'étude .....</i>	11
1.1.2. <i>Démarche méthodologique.....</i>	11
<b>1.2. Le contexte socio-économique d'Haïti .....</b>	<b>12</b>
1.2.1. <i>La situation géographique Haïti dans la Caraïbe .....</i>	12
1.2.2. <i>Le niveau de pauvreté et les conditions de vie.....</i>	13
1.2.3. <i>Le revenu, le chômage et l'emploi en Haïti .....</i>	14
1.2.4. <i>L'apport de la communauté internationale en Haïti.....</i>	16
<b>1.3. Le contexte de l'éducation en Haïti .....</b>	<b>16</b>
1.3.1. <i>Brève historicité de l'éducation en Haïti .....</i>	17
1.3.2. <i>La place du secteur privé dans le parc scolaire haïtien .....</i>	18
1.3.3. <i>L'apport de l'Etat dans le fonctionnement des écoles privées. ....</i>	21
1.3.4. <i>La communauté internationale dans le développement de l'éducation en Haïti .....</i>	23
1.3.5. <i>La dynamique de formation et d'intégration des nouveaux enseignants.....</i>	23
1.3.6. <i>Les enseignants haïtiens sous l'égide de quelles lois? .....</i>	25
1.3.7. <i>L'enseignement en Haïti : un métier très peu valorisé.....</i>	26
<b>II. L'épanouissement de l'enseignant dans son travail : vers une approche théorique .....</b>	<b>28</b>
<b>2.1. Le travail : source de satisfaction selon la qualité de vie.....</b>	<b>29</b>
<b>2.2. Le bien-être au travail : le cas des enseignants .....</b>	<b>30</b>
<b>Partie 2 : Les conditions réelles de travail du professionnel dans le privé.....</b>	<b>31</b>
<b>III. Les conditions de travail des directeurs des écoles dans le privé.....</b>	<b>31</b>
<b>3.1. Identification des écoles privées rencontrées .....</b>	<b>31</b>
3.1.1. <i>Les écoles rencontrées : les catégories et le milieu .....</i>	31
3.1.2. <i>Les écoles rencontrées : les effectifs et le niveau d'enseignement. ....</i>	32
<b>3.2. Les Directeurs d'école observés et leur antécédent.....</b>	<b>34</b>
3.2.1. <i>Le genre et l'âge.....</i>	34
3.2.2. <i>Les expériences des directeurs d'écoles .....</i>	34

3.2.3.	<i>La situation familiale du directeur</i> .....	36
<b>3.3.</b>	<b>Formation et orientation professionnelle des directeurs</b> .....	<b>40</b>
3.3.1.	<i>La formation des directeurs d'écoles</i> .....	40
3.3.2.	<i>Les raisons du choix du métier d'éducateur</i> .....	42
<b>3.4.</b>	<b>Valorisation du métier et carrière du directeur</b> .....	<b>43</b>
3.4.1.	<i>Perception du directeur sur le niveau de valorisation du métier d'éducation par la société</i> 43	
3.4.2.	<i>Le Statut du directeur</i> .....	44
3.4.3.	<i>L'histoire salariale du directeur</i> .....	45
3.4.4.	<i>Le plan de carrière des directeurs</i> .....	49
3.4.5.	<i>Le Directeur propriétaire : son salaire et celui de l'enseignant</i> .....	52
<b>3.5.</b>	<b>Les avantages sociaux</b> .....	<b>53</b>
3.5.1.	<i>Les assurances</i> .....	54
3.5.2.	<i>Les congés réguliers payés</i> .....	55
3.5.3.	<i>Les congés de maternité</i> .....	57
3.5.4.	<i>Les fonds de pension</i> .....	57
<b>3.6.</b>	<b>Droit de l'enseignant et du directeur</b> .....	<b>59</b>
3.6.1.	<i>Négociation des conditions de travail des directeurs</i> .....	59
3.6.2.	<i>Droit à l'association syndicale et à la grève</i> .....	62
<b>3.7.</b>	<b>Environnement de travail</b> .....	<b>63</b>
3.7.1.	<i>Charge de travail et heures supplémentaires</i> .....	64
3.7.2.	<i>Relation avec les enseignants</i> .....	66
3.7.3.	<i>Le Leadership du directeur (L'aspect managérial)</i> .....	68
3.7.4.	<i>Soutien pédagogique de la direction aux enseignants</i> .....	70
3.7.5.	<i>Soutien pédagogique à la Direction de l'école</i> .....	73
<b>3.8.</b>	<b>Le niveau de satisfaction et l'avenir professionnel des Directeurs</b> .....	<b>75</b>
3.8.1.	<i>Le niveau de satisfaction des directeurs de leur métier d'éducateur</i> .....	75
3.8.2.	<i>L'avenir profession du métier d'éducateur selon les Directeurs d'école</i> .....	76
<b>3.9.</b>	<b>Conclusion partielle des conditions de travail des directeurs des établissements scolaires</b> 77	
<b>IV.</b>	<b>Les conditions de travail des enseignants du secteur privé de l'éducation</b> .....	<b>78</b>
<b>4.1.</b>	<b>Les enseignants observés et leurs antécédents</b> .....	<b>78</b>
4.1.1.	<i>Les enseignants observés</i> .....	78
4.1.2.	<i>Le genre</i> .....	78

4.1.3.	<i>L'origine sociale des enseignants</i> .....	79
4.1.4.	<i>La situation familiale des enseignants</i> .....	80
4.1.5.	<i>Les raisons du choix de la profession</i> .....	82
4.1.6.	<i>La formation initiale des enseignants</i> .....	83
<b>4.2.</b>	<b>Valorisation du métier d'enseignant</b> .....	<b>84</b>
4.2.1.	<i>Son salaire initial</i> .....	84
4.2.2.	<i>Les formations continues des enseignants</i> .....	87
4.2.3.	<i>Le salaire actuel des enseignants</i> .....	87
4.2.4.	<i>Stabilité des revenus</i> .....	91
4.2.5.	<i>La perception de l'enseignant sur la valorisation de son métier par la société</i> .....	92
4.2.6.	<i>Temps de travail fourni et effectif d'élèves</i> .....	93
4.2.7.	<i>Autres activités lucratives de l'enseignant</i> .....	96
<b>4.3.</b>	<b>Carrière et plan de carrière dans l'enseignement</b> .....	<b>96</b>
4.3.1.	<i>Le statut de l'enseignant</i> .....	96
4.3.2.	<i>L'ancienneté de l'enseignant dans l'exercice de de métier</i> .....	97
<b>4.4.</b>	<b>Les avantages sociaux des enseignants</b> .....	<b>100</b>
4.4.1.	<i>Les congés des enseignants dans le secteur privé</i> .....	100
4.4.2.	<i>Les assurances des soins de santé et les fonds de pension</i> .....	102
<b>4.5.</b>	<b>Les conditions pédagogiques et environnementales du travail des enseignants</b> .....	<b>104</b>
4.5.1.	<i>Relation avec la Direction de l'école</i> .....	104
4.5.2.	<i>L'encadrement pédagogique reçu des Inspecteurs du MENFP</i> .....	106
4.5.3.	<i>L'encadrement pédagogique reçu des directeurs d'école</i> .....	110
4.5.4.	<i>La disponibilité des matériels pédagogiques et des matériels didactiques</i> .....	115
4.5.5.	<i>Les conditions managériales</i> .....	117
4.5.6.	<i>L'organisation du travail</i> .....	121
4.5.7.	<i>Les conditions physiques de la salle de classe</i> .....	122
4.5.8.	<i>Les conditions hygiéniques et sanitaires</i> .....	124
4.5.9.	<i>Les repas de l'enseignant à l'école</i> .....	125
<b>4.6.</b>	<b>Niveau de Satisfaction en exerçant le métier d'enseignant</b> .....	<b>127</b>
4.6.1.	<i>Point de vue des enseignants sur le niveau de satisfaction</i> .....	128
4.6.2.	<i>Le regret d'être enseignant ou éventuel choix de renouvellement du métier d'enseignant ?</i> .....	129
4.6.3.	<i>Mouvement de l'enseignants pendant sa carrière</i> .....	130

4.6.4.	<i>L'avenir professionnel des enseignants dans le secteur privé.....</i>	131
4.6.5.	<i>L'adhésion syndicale chez les enseignants du secteur privé.....</i>	132
4.7.	<b>Conclusion partielle sur les conditions de travail des enseignants. ....</b>	<b>134</b>
<b>CONCLUSION .....</b>		<b>136</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....</b>		<b>138</b>
<b>Table des tableaux .....</b>		<b>140</b>
<b>Table des graphes.....</b>		<b>141</b>
<b>LES ANNEXES .....</b>		<b>148</b>
	<b>Annexe 1 : Les douze mesures prises par le Ministre Manigat en 2014 .....</b>	<b>149</b>
	<b>Annexe 2 : Grille salariale de l'Etat Haïtien avant 2013 .....</b>	<b>150</b>
	<b>Annexe 3 : Grille d'augmentation des salaires des enseignants et des directeurs 2013-2014....</b>	<b>151</b>
	<b>Annexe 4 : Répartition des écoles rencontrées selon les effectifs, le département géographique, le milieu et la catégorie.....</b>	<b>152</b>
	<b>Annexe 5 : Questionnaire des directeurs d'écoles.....</b>	<b>155</b>
	<b>Annexe 6 : Questionnaire des enseignants .....</b>	<b>163</b>

## Sigles et abréviations utilisés

1 <sup>ère</sup> / 9 <sup>ème</sup> AF	: 1 <sup>ère</sup> / 9 <sup>ème</sup> année fondamentale
BDC	: Banque de Développement de la Caraïbe
BDS	: Bureau du District Scolaire
BID	: Banque Interaméricaine de Développement
BRH	: Banque de la République d'Haïti
CDD	: Contrat à durée déterminée
CDI	: Contrat à durée indéterminée
CE	: Conseil d'école
CEEC	: Commission Episcopale pour l'Education Catholique
CEFEF	: Centre de Formation pour l'Enseignement Fondamental
CIE	: Carte Identification d'Etablissement
DAEPP	: Direction d'Appui à l'Enseignement Privé et au Partenariat
ENI	: Ecole Normale d'Instituteurs
ENS	: Ecole Normale Supérieure
EPT	: Education Pour Tous
FENATEC	: Fédération Nationale des Travailleurs en Education et en Culture
FEPH	: Fédération des Ecoles Protestantes d'Haïti
FIA	: Formation Initiale Accélérée
FSE	: Faculté des Sciences de l'Education
GTEF	: Groupe de Travail sur l'Education et de la Formation
HTG	: Gourde Haïtienne (Haïtian Gourde)
IE	: Internationale de l'Education
IHSI	: Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique
MEF	: Ministère de l'Economie et des Finances
MENFP	: Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle
ONPES	: Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale
PAE	: Plan d'Amélioration d'Ecole
PEQH	: Projet Pour une Education de Qualité en Haïti
PNCS	: Programme National de Cantine Scolaire
PNEF	: Plan National d'Education et de Formation
PRONEC	: Programme de Nationalisation des Ecoles Communautaires
PSUGO	: Programme de Scolarisation Universelle Gratuite et Obligatoire
SNA/EPT	: Stratégie Nationale pour l'Education Pour Tous
UNESCO	: Agence des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
UNNOEH	: Union Nationale des Normaliens et des Educateurs Haïtiens
USD	: Dollar américain (United States Dollar)

## RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Cette étude portant sur les conditions réelles de travail des éducateurs et éducatrices du secteur non-public de l'éducation en Haïti a été commanditée par l'Union Nationale des Normaliens et des Éducateurs d'Haïti (UNNOEH) et la Fédération Nationale des Travailleurs en Education et en Culture (FENATEC) et financée par l'Internationale de l'Education (IE).

Page | 7

Après une analyse socio-économique d'Haïti et une présentation du contexte de l'éducation, ce travail est réalisé sur la base d'un échantillon d'établissements scolaires dont le directeur et deux enseignants ont été observés. Il s'agit d'un enseignant au premier cycle et d'un enseignant au deuxième cycle de l'école fondamentale. Le choix est également fait sur un enseignant et une enseignante afin de respecter la parité homme/femme.

- Cette étude a montré que 65% des directeurs ont une formation professionnelle pour pratiquer le métier d'éducateur alors que 21% des directeurs ont des compétences dans d'autres domaines. Les 14% restant, sont sans formation initiale.
- Certains directeurs ont une longue expérience dans l'exercice du métier d'éducateur. Beaucoup ont travaillé tantôt comme enseignant, tantôt comme directeur.
- 78% des directeurs sont mariés et 87% vivent en famille avec des enfants allant jusqu'à 8. Seulement 6% des directeurs n'ont pas d'enfants.
- 36% des directeurs n'ont aucun contrat avec l'école. Ceux qui en ont disposent surtout un contrat à durée déterminée.
- Leur salaire mensuel d'un directeur s'étend entre mille gourdes (1000.00 HTG) à trente mille gourdes (30,000.00HTG) alors que le salaire des directeurs du secteur public est de vingt-et-un mille gourdes (21,000.00 HTG).
- Le plan de carrière est inexistant dans 25% des écoles. 90% n'ont pas d'assurance-santé. 90% n'ont pas de fonds de pension et 70% des directeurs n'ont pas de salaire pendant les mois de juillet et août.
- Les directeurs travaillent à l'école pendant 5-10 heures de temps et à la maison pendant 3 à 4 heures de temps. Ces heures supplémentaires ne sont ni payées ni récupérées.
- Les relations entre le directeur et les enseignants de l'école sont assez solides, cependant, le mouvement des enseignants vers la direction de l'école est plus faible que le mouvement des directeurs d'école vers les enseignants.
  
- Quant aux enseignants, cette étude a révélé, contrairement à ce que généralement on dit, qu'un pourcentage intéressant d'enseignants (66%) a reçu une formation initiale pour pratiquer le métier d'enseignant, 23% ont fait d'autres formations et seulement 9% n'ont aucune formation professionnelle.

- Leur salaire en début de carrière s'étend de mille Gourdes à treize mille gourdes alors que leur salaire actuel s'étend de deux mille gourdes à dix-sept-mille Gourdes. Ils ont jusqu'à 30 ans d'expérience.
- Comme les directeurs d'écoles, les plans de carrière n'existent pas dans les écoles. La majorité des enseignants n'ont pas de congés payés car plus de 70% n'ont pas de salaire pendant les mois de juillet et le mois d'août. Ils n'ont aucune assurance-maladie et paient eux-mêmes tous les frais médicaux, d'accouchement ou d'accident. Ils ne sont que 7% qui bénéficient d'une assurance-santé. Ils n'ont aucun fonds de pension et en conséquence n'ont pas de salaire lorsqu'ils doivent prendre leur retraite.
- Les conditions pédagogiques ne favorisent pas l'apprentissage scolaire : pas de matériels scolaires, pas d'encadrement pédagogique de l'inspection scolaire. Seuls les directeurs des établissements scolaires fournissent le minimum d'accompagnement aux enseignants.
- Les conditions physiques de l'établissement scolaires influencent négativement les conditions de travail. Ils n'ont pas droit à l'association syndicale et sont majoritairement insatisfaits de l'exercice du métier d'enseignant.

## INTRODUCTION

En Haïti, le secteur de l'éducation est divisée en deux sous-secteurs : le secteur public et le secteur privé, le plus souvent appelé secteur « non public ». Ce dernier sous-secteur, occupe une place importante dans le parc scolaire du système éducatif haïtien. Le dernier recensement du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP) en Haïti réalisé pour l'année scolaire 2015-2016, révèle que 85% des écoles, 83% des enseignants et 77 % des élèves appartiennent au secteur privé de d'éducation. Pourtant, les conditions de travail du personnel dans ce sous-secteur ne sont pas encore appréhendées dans toute leur dimension par les acteurs du système. Ce travail portant sur les conditions de travail dans le sous-secteur non-public de l'éducation vient à point nommé en vue de faire la lumière sur cette zone d'ombre malgré son importance pour le système.

Au départ, 70 écoles ont été ciblées réparties par catégorie et par milieu. Cependant, au cours de l'enquête, nous avons dû changer de stratégie pour nous adapter à la réalité de terrain. En effet, les directions d'écoles ne sont pas ouvertes à fournir les informations sur l'ensemble des conditions de travail, notamment celles des enseignants de leur institution. Elles ne sont donc pas favorables à une enquête de ce genre qui mettra à nu les réalités des directeurs d'écoles et celles des enseignants. Les enquêtes ont été donc menées auprès de 67 écoles réparties dans 6 départements géographiques du pays en tenant compte des milieux urbain et rural et des cinq catégories d'écoles privées à savoir, les écoles congréganistes, les écoles presbytérales, les écoles privées indépendantes, les écoles privées communautaires et les écoles de Mission. Un questionnaire est administré à chacun des 67 directeurs d'écoles rencontrés.

Pour chaque école deux enseignants ont été retenus dont un enseignant au 1<sup>er</sup> cycle de l'école fondamentale et un enseignant au 2<sup>ème</sup> cycle de l'école fondamentale. De plus, sur les deux enseignants, l'obligation est faite pour avoir une enseignante de sexe féminin. Un questionnaire destiné à cet effet a été administré à 138 enseignants. Il s'agit de 134 enseignants des 67 écoles en question et 4 enseignants dans deux autres écoles pour lesquelles le directeur n'a pas remis le questionnaire.

L'ensemble des données collectées ont été traitées et analysée en vue de répondre aux objectifs de l'étude. Ce rapport essaie au maximum de prendre en compte l'ensemble de ces données. Il est divisé en quatre chapitres. Le premier chapitre présente le contexte général de l'étude. Ce chapitre inclut les objectifs et la démarche méthodologique, le contexte socio-économique d'Haïti et le contexte de l'éducation en Haïti. Le deuxième chapitre tente d'apporter un bref éclairage théorique partant d'une analyse de l'approche socio-historique du travail pour aboutir au bien-être des enseignants au travail. Le troisième chapitre analyse des données collectées sur les directeurs d'école. On y trouvera toutes les analyses sur la situation familiale des directeurs, leur formation, leurs expériences, leur histoire salariale. Cette analyse se poursuit sur leur statut,

les avantages sociaux bénéficiés, le droit à l'association syndicale, leur environnement de travail et leur niveau de satisfaction. Tous ces éléments sont analysés en vue de faire émerger les conditions de travail des directeurs d'école. Le quatrième et dernier chapitre analyse de manière approfondie toutes les données collectées sur les enseignants. Le point de départ est l'origine sociale des enseignants et les raisons du choix du métier d'enseignant. L'analyse se poursuit sur la perception de l'enseignant sur la valorisation de son métier, les plans de carrières et les conditions pédagogique de travail. Le niveau de satisfaction des enseignants est également analysé dans ce dernier chapitre.

# Partie I : Le cadre contextuel et théorique de l'étude

## I. Contexte de l'étude

Pour bien situer cette étude portant sur les conditions de travail des professionnels du secteur privé de l'éducation, nous allons aborder dans ce chapitre contextuel, trois aspects essentiels : d'abord, les objectifs poursuivis à travers cette étude et la démarche méthodologique, ensuite, le contexte socio-économique d'Haïti, et enfin, le contexte de l'éducation en Haïti.

### 1.1. Objectifs de l'étude et démarche méthodologique

#### 1.1.1. Les objectifs de l'étude

L'objectif général de l'étude est de réaliser une recherche sur les conditions réelles de travail des éducateurs et éducatrices du secteur non-public de l'éducation en Haïti.

L'objectif spécifique est de collecter et d'analyser les données objectives relatives aux différents aspects des conditions réelles des éducateurs et éducatrice du secteur non-public en Haïti au regard des normes du secteur public.

#### 1.1.2. Démarche méthodologique

Cette étude est le résultat d'une démarche combinée d'analyse documentaire et de données quantitatives et qualitatives auprès des enseignants et des directeurs d'établissements scolaires privés en Haïti.

La démarche quantitative consiste, à l'aide d'un questionnaire destiné au directeur des établissements privés et d'un questionnaire destiné aux enseignants, à collecter des informations dans 67 écoles<sup>1</sup> réparties dans 6 départements géographiques du pays. Il s'agit des départements de l'Ouest, du Sud, de la Grand-Anse, de l'Artibonite, du Nord et du Nord-Ouest. Dans le département de l'Ouest qui regorge une quantité écrasante d'écoles privées (nous allons voir le pourcentage d'école privées plus loin), un échantillon d'écoles plus important a été retenu. 20 écoles et 40 enseignants (2 par école) ont été sélectionnés pour le département de l'Ouest. Dans chacun des 5 autres départements, 10 écoles et 20 enseignants sont échantillonnés. Ainsi, pour chacune des 67 écoles, deux enseignants ont été retenus dont un enseignant en 1<sup>er</sup> cycle de l'école fondamentale (1<sup>ère</sup> à la 4<sup>ème</sup> année fondamentale) et un enseignant en 2<sup>ème</sup> cycle (5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> année fondamentale). De plus, pour chaque école, l'obligation est faite pour avoir une

---

<sup>1</sup> Voir la liste des écoles en annexe. En effet, il s'agissait de 70 écoles au départ dont 20 écoles dans le département de l'Ouest et 10 écoles dans les 5 autres départements. Cependant, les contraintes de terrain nous conduisent à collecter les informations dans 67 écoles.

enseignante afin de respecter la parité homme/femme. Dans cette dynamique, le questionnaire enseignant a été administré auprès de 138 enseignants dont 78 femmes.

Il est important de noter que le choix des écoles a été fait en respectant à la fois aux caractéristiques liées au milieu ; milieu urbain et milieu rural et les caractéristiques liées aux catégories d'écoles : écoles congréganistes, écoles presbytérales, écoles privées à caractère communautaires, école privées à caractère commercial et écoles protestantes. Pour s'assurer de la qualité des données collectées auprès des enseignants et des directeurs des écoles, les enquêteurs de niveau de licence en sciences de l'éducation ou en sciences humaines et sociales ont eu une séance de formation de 5 heures de temps sur les 2 questionnaires en question.

## **1.2. Le contexte socio-économique d'Haïti**

Pour mieux cerner tous les paramètres relatifs aux conditions de travail des enseignants, il a été jugé nécessaire de porter un regard sur le contexte socio-économique d'Haïti en général. Pour ce faire, après avoir présenté la situation géographique d'Haïti, l'analyse est portée sur le niveau de pauvreté et les conditions de vie, les questions de chômage et l'emploi et l'apport de la communauté internationale en Haïti.

### *1.2.1. La situation géographique Haïti dans la Caraïbe*

La République d'Haïti est située dans la partie ouest, soit le tiers de l'île d'Haïti qu'elle partage avec la République Dominicaine. Elle s'étend sur une superficie de 27 750 km<sup>2</sup>, ce qui lui fait le troisième plus grand pays de la Caraïbe. Son territoire est marqué par un relief accidenté comportant des massifs montagneux. En effet, 60 % des terres présentent des pentes supérieures à 20 % et se terminent en bordure de mer, par de rares plaines mais offrant le plus souvent de belles plages qui représentent une richesse pour l'industrie touristique. Avec un climat tropical, le pays connaît une saison pluvieuse s'étendant de mai à novembre. Appelée également période cyclonique, la saison pluvieuse est caractérisée par des pluies torrentielles mais favorable à la pratique des cultures vivrières et maraîchères et des cultures de rente, principalement le café, le cacao et la canne à sucre. On assiste cependant, depuis plusieurs décennies, à une grave dégradation de l'environnement causée par la coupe anarchique des arbres. On estime la couverture forestière à moins de 2% actuellement, et chaque année quelque 40 millions de tonnes de terre arable s'en vont irréversiblement à la mer à cause de l'érosion des sols.

L'industrie touristique d'Haïti n'est pas le seul point fort. La position stratégique d'Haïti (au milieu de la mer des Caraïbes), son potentiel touristique, la jeunesse de sa population active, et son riche patrimoine culturel, offrent un large éventail de possibilités économiques et géopolitiques. Il jouit de nombreux avantages

comparatifs, y compris sa proximité et son accès privilégié à des marchés importants, une population active jeune, une diaspora dynamique, et des richesses géographiques, historiques et culturelles non négligeables. Divers secteurs de l'économie haïtienne présentent des possibilités de développement, y compris l'agro-industrie, la petite industrie et le tourisme. Haïti est divisé en dix départements (l'Ouest, le Sud, le Sud-Est, la Grand-Anse, les Nippes, le Nord, le Nord-Ouest, le Nord-Est, le Centre et l'Artibonite), 144 communes et 570 sections communales. Port-au-Prince, la capitale d'Haïti domine l'espace national étant donné que la gestion des collectivités territoriales est assurée depuis la capitale, malgré l'inscription du principe de décentralisation dans la Constitution de 1987. De plus, les collectivités territoriales sont très faiblement dotées au moins des services sociaux de base, notamment du service éducatif malgré que la Constitution Haïtienne précise en son Article 32 que l'éducation est à la charge des Collectivités Territoriales.

### **1.2.2. Le niveau de pauvreté et les conditions de vie**

Haïti est un pays de contraste. Malgré les différentes possibilités de richesse, Haïti est généralement classée parmi les pays les plus pauvres. En effet, la richesse produite dans le pays est loin de suffire pour répondre aux besoins de la population estimée à environ 11 millions d'habitants dont 22% vivent dans la zone métropolitaine de la Capitale, 52% vivent dans les zones rurales et le reste (26%) se trouvent dans les zones urbaines situées en dehors de Port-au-Prince (ONPES, 2014).

La pauvreté est endémique en Haïti. Selon une étude réalisée par l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale (ONPES) en 2014, plus de la moitié de la population se trouvait en situation de pauvreté avec moins de 2.41\$ par jour, et une personne sur quatre vivait en dessous du seuil national de pauvreté extrême fixé à 1.23\$ par jour. Dans les pays de l'Amérique Latine et de la Caraïbe, Haïti est le pays qui affiche un produit intérieur brut par habitant le plus bas. De plus, près de 6.3 millions d'Haïtiens ne sont pas en mesure de satisfaire leurs besoins essentiels et parmi eux, 2.5 millions vivent en dessous du seuil d'extrême pauvreté et ne parviennent pas à subvenir à leurs besoins alimentaires. Le taux national de pauvreté est ainsi estimé à 58% et celui d'extrême pauvreté à environ 23%. L'indicateur d'écart de pauvreté qui représente la distance moyenne au seuil de pauvreté, est également considérable à 24% au niveau national, et montre ainsi qu'en moyenne, les pauvres vivent avec moins de 60% du montant du seuil de pauvreté.

Sur le plan géographique, les taux de pauvreté et de pauvreté extrême sont considérablement plus élevés dans les zones rurales. Les populations rurales sont beaucoup plus exposées que les populations urbaines. Plus de 80% des personnes se trouvant en situation d'extrême pauvreté résident dans les zones rurales où 38% de la population totale ne sont pas en mesure de satisfaire leurs besoins nutritionnels, comparativement à 12% dans les zones urbaines et à 5% dans la zone

métropolitaine de Port-au-Prince. La pauvreté n'est pas seulement de plus en plus répandue, mais elle y est également de plus en plus ancrée. L'écart de pauvreté est de 35,5% dans les zones rurales alors qu'il est de 12,3% dans les zones urbaines.

De plus, la population pauvre est de plus en plus vulnérable avec les catastrophes naturelles. Ces dernières représentent un danger particulier pour les pauvres étant donné qu'elles affectent particulièrement l'agriculture qui est la principale source de revenu d'une large partie de la population, surtout en milieu rural. Il faut citer parmi les catastrophes naturelles qui affectent l'agriculture les inondations, les cyclones, les ouragans, la sécheresse. Ce sont autant de chocs auxquels est confrontée la population pauvre en Haïti.

L'accès aux services sociaux de base reste très limité. Malgré l'amélioration de l'accès aux services de base, les pauvres sont confrontés à de plus grands obstacles pour y accéder. La pauvreté constitue un obstacle important à la scolarisation et à l'utilisation des services de santé. En 2012, 87% des enfants de 6 à 14 ans issus des familles pauvres étaient inscrits à l'école contre 96% des enfants des familles non-pauvres. Moins d'une femme sur 10 bénéficiait d'un accouchement assisté dans le quintile de revenu le plus bas contre 7 femmes sur 10 dans les couches de la population les mieux loties, ce qui indique que les femmes des plus démunies avaient un accès limité aux services de santé maternelle et étaient en conséquence plus susceptibles de décéder pendant l'accouchement.

Ce sombre tableau que nous venons de décrire traduit déjà le niveau de chômage et la situation de l'emploi en Haïti.

### ***1.2.3. Le revenu, le chômage et l'emploi en Haïti***

Haïti est non seulement un pays de contraste, mais aussi l'un des pays les plus inégalitaires particulièrement en termes de revenus. L'étude réalisée par l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale (ONPES) en 2014 explique que les 20% de la population qui sont les plus riches détiennent plus de 64% du revenu total du pays alors que les 20% les plus pauvres en détiennent à peine 1%. De plus, pendant que l'inégalité a reculé de 0,64 à 0,59 en milieu urbain, elle a au contraire augmenté de 0,49 à 0,56 en milieu rural. Ces niveaux d'inégalités de revenu classent Haïti parmi les pays les plus inégalitaires de l'Amérique Latine.

En effet, les capacités des populations rurales et urbaines à générer des revenus de manière fiable et durable ne sont pas encore développées. Les possibilités de génération de revenu dans les zones urbaines sont limitées par un double problème : la rareté de l'emploi et la prévalence d'emplois mal rémunérés. Seulement 60% des personnes en âge de travailler sont sur le marché du travail. Parmi ceux qui trouvent un travail, 60% ont des revenus inférieurs au salaire minimum

(que nous allons voir plus loin), et les femmes gagnent, en moyenne, 32% de moins que les hommes. Le chômage touche 40% de la main-œuvre urbaine et près de 50% de la main d'œuvre féminine. Le taux de chômage des jeunes dépasse 60%. Ces données sur le chômage indiquent d'une part le niveau de tension qui existe sur le marché du travail et d'autre part, le niveau de déséquilibre qui existe entre l'offre et la demande de travail. Il est important de signaler, comme dans tous pays pauvres, l'inexistence d'un système d'assurance de chômage ou celui de protection sociale. Les dernières initiatives de mettre en place des programmes de prestations d'aides sociales n'ont jamais réellement fonctionné. Ceux qui ont tenté de fonctionner le sont généralement sur une base de partisanerie et de clientéliste (notamment politique). Ainsi, la majorité des pauvres et des chômeurs n'a jamais réellement accès à un quelconque système de protection sociale qui leur permettraient de réguler leur consommation dans le temps et ainsi d'éviter de vivre dans la misère atroce. Le taux de chômage en Haïti atteint jusqu'à 29% de la population si l'on intègre sa dimension élargie incluant les individus sans emplois qui n'en cherchent plus activement, qui sont disponibles pour travailler et qui sont découragés le fait de chercher longtemps et d'en avoir pas trouvé. Le chômage élargi affecte d'abord les femmes (38,3%) et ensuite les jeunes (35,4%). Au niveau géographique, les jeunes de l'aire métropolitaine sont les plus affectés avec 57,2% du taux de chômage.

Trouver un emploi est d'autant plus difficile que les possibilités sont limitées et que les informations sur les perspectives d'emploi font défaut. Il n'existe presque pas des voies officielles d'accès à l'emploi : sur trois travailleurs salariés haïtiens deux ont recours à leur réseau personnel pour chercher et trouver un emploi. Dans cette dynamique, trouver un emploi représente un parcours de combattant et en conséquence, beaucoup de demandeurs d'emplois finissent par se décourager et prennent la direction du Chili ou du Brésil pour trouver un quelconque emploi même si ce dernier est nettement en dessous de leurs compétences techniques ou professionnelles.

En milieu rural, l'activité économique repose essentiellement sur le secteur agricole. Les moyens de subsistance sont fortement tributaires de l'agriculture : près de 80% des familles en milieu rural exercent une activité agricole malheureusement à faible rendement et fondamentalement destinée à la consommation familiale et au marché local, ce qui explique que l'agriculture représente une stratégie de subsistance qu'à une entreprise dans un secteur économique productif. En effet, plus de la moitié des travailleurs pauvres sont engagés dans le secteur agricole alors que plus de 40% de cette catégorie de la population sont dans le secteur informel qui regroupe l'ensemble des entreprises non constituées en société qui ne sont pas enregistrées ou ne tiennent pas de comptabilité officielle et qui ne sont pas non plus dans le secteur agricole.

Avec ce fort déséquilibre entre l'offre d'emplois et la demande de travail, le secteur informel occupe une place importante dans l'économie haïtienne. Selon ONPES, en 2012, environ 4 millions de personnes exercent un emploi. Parmi ces personnes en activité, 47% étaient dans le secteur agricole, 45% dans le secteur informel non agricole, 4,5% dans le secteur privé formel qui inclut le personnel du secteur privé de l'éducation et, ensuite, 3,4% dans le secteur public.

Dans cette dynamique de grande pauvreté, du déséquilibre entre l'offre et la demande, la communauté internationale n'y reste pas indifférente. C'est ce que nous allons aborder dans les prochains paragraphes.

#### **1.2.4. L'apport de la communauté internationale en Haïti**

Il convient de distinguer deux publics au niveau de la communauté internationale : la diaspora haïtienne (les haïtiens vivants à l'étranger) et la contribution des Organisations internationales et non gouvernementales. Les flux financiers externes en provenance de ces deux publics externes ont grandement contribué au recul de la pauvreté et au développement du pays.

L'apport de la diaspora haïtienne par le transfert des fonds de l'étranger vers Haïti est très important dans l'économie haïtienne. Au cours de ces dernières années, la proportion des familles recevant des transferts privés en Haïti a augmenté considérablement en passant en 10 ans de 42% à 69% selon l'étude de l'ONPES. Ces fonds proviennent particulièrement de la République Dominicaine, des États-Unis et du Canada. En effet, migrer vers les zones urbaines à l'intérieur du pays et à l'étranger paraît une option rentable pour améliorer le revenu de ceux qui le font et de leurs proches parents. C'est dans cette optique que beaucoup de jeunes, professionnels ou pas, se dirigent en masse actuellement vers certains pays de l'Amérique Latine, notamment vers le Brésil et le Chili.

Si les transferts des particuliers vers les familles haïtiennes ont un statut privé, l'aide internationale est plutôt publique, communautaire ou collective. Cette aide passe par les Organisation non-gouvernementales, les organisations internationales et les bailleurs de fonds internationaux. Cependant, nous allons voir plus loin et plus en détails l'apport de la communauté internationale dans le développement du secteur de l'éducation en Haïti.

Nous venons de présenter plus haut le contexte socio-économique dans lequel s'inscrit cette étude portant sur les conditions de travail du professionnel de l'éducation du secteur privé de l'éducation. Il est encore plus important de bien la situer dans son contexte de l'éducation.

### **1.3. Le contexte de l'éducation en Haïti**

Placer cette étude dans son contexte de l'éducation nous amène à analyser plusieurs aspects de l'éducation. Cette contextualisation passe d'abord par l'historicité des politiques éducatives en Haïti étant donné que l'éducation a pris naissance dans un contexte très particulier et que le pays en porte encore les séquelles jusqu'à présent. Cette première analyse sur l'historicité de

l'éducation en Haïti sera suivie par la présentation de la place du secteur privé dans le parc scolaire haïtien. Nous allons ensuite poursuivre cette analyse en jetant un œil sur l'apport de la communauté internationale dans le secteur de l'éducation. Ce travail de contextualisation aboutira sur la situation des enseignants en général : leur formation, le mécanisme de leur intégration dans le système et notamment les conditions de travail des enseignants du secteur public de l'éducation.

### **1.3.1. Brève historicité de l'éducation en Haïti**

Le premier élément qu'il est important de signaler est que l'éducation a pris naissance en Haïti dans un contexte totalement esclavagiste, une période pendant laquelle elle était totalement interdite. Les premières populations de cette île étaient totalement anéanties par l'esclavage après sa découverte par Christophe Colomb et on faisait venir des noirs d'Afrique qui n'avaient pas accès à l'éducation étant donné que cette dernière pouvait être considérée comme une source de révolte contre le système esclavagiste qui a duré environ trois siècles.

Après l'indépendance en 1804, période où l'on devait renverser la tendance et procéder à une éducation de masse pour démocratiser l'éducation et l'alphabétisation, les premiers Chefs d'État se contentaient pourtant, d'abord d'investir dans des Forts dans l'objectif de se protéger contre un éventuel retour des occupants et ensuite, satisfaire les intérêts de leurs groupes sociaux. Comme ils étaient des anciens libres ou des mulâtres, les interventions étaient surtout en faveur de leur classe sociale et les nouveaux libres restaient sur leur soif d'éducation. L'éducation avait ainsi occupé peu de place dans les investissements nationaux. L'accès à l'éducation se limitait aux fils des grands commis de l'État et aux enfants de ceux qui ont rendu de grands services à la nation et qui sont morts sans laisser des moyens pour éduquer leur progéniture. Cette politique a perduré dans le temps et est restée de génération en génération, ce qui avait créé et développé pendant plus d'un siècle un clivage important au sein de la société : riches – pauvres; citadins – paysans, lettrés – illettrés. Ainsi, l'exclusion et la marginalisation s'enracinent.

Les politiques éducatives mises en place au cours des décennies n'ont pas pu faire l'équilibre avec les besoins en éducation qui ont toujours été traités en parents pauvres dans les budgets nationaux malgré son importance depuis l'indépendance. Si certains gouvernements manifestaient une certaine volonté pour faciliter l'accès à l'éducation à cette époque, les enseignants formés n'étaient pas au rendez-vous étant donné qu'aucun investissement n'avait pas été préalablement fait dans leur éducation.

Pendant les dix-neuf années de l'occupation américaine (1915-1934), les politiques de l'occupant n'ont pas pu apporter des changements remarquables dans le système d'éducation. Les déséquilibres persistent encore : l'accès à l'éducation se limitait à une couche sociale bien

déterminée, l'enseignement restait archaïque faute de professeurs qualifiés. Les mêmes politiques d'éducation se développent au détriment de la population en âge de scolarisation.

Au cours de ces dernières décennies, plusieurs documents de politique d'éducation ont vu le jour. La réforme Bernard (1979) a insisté sur la qualité de l'éducation. Le Plan National d'Education et de Formation (PNEF, 1996-2007) a mis l'accent sur plusieurs points forts dont l'augmentation de l'offre scolaire, la relève du niveau de performance du système éducatif et l'amélioration de la qualité de l'éducation qui est cependant confondue avec l'amélioration de la condition enseignante. Aucune action concrète n'a été envisagée pour prendre en compte cet aspect relatif à la condition enseignante.

Le PNEF est suivi par la Stratégie Nationale d'Education Pour Tous (SNA-EPT, 2007) qui mettait l'accent surtout l'accroissement de l'offre scolaire. La SNA-EPT a été financée par plusieurs partenaires Financiers du MENFP dont la Banque Mondiale, la Banque Interaméricaine de Développement (BID), la Banque pour le Développement de la Caraïbe (BDC), etc. Il reste évident que la condition enseignante demeure une affaire interne du MENFP et que les réponses ne peuvent venir de l'extérieur. Le Plan Opérationnel 2010-2015 reconnaît la nécessité de valoriser le métier d'enseignant suite aux Recommandations du Groupe de Travail sur l'Education et la Formation (GTEF).

### **1.3.2. La place du secteur privé dans le parc scolaire haïtien**

Ce premier tableau décrit dans les précédents paragraphes laisse déjà entendre le déséquilibre qui existe entre l'offre et la demande en éducation. Cette situation de carence d'écoles a favorisé la mise en place des écoles privées pour répondre aux demandes d'éducation des familles.

Au fur et à mesure que les parents comprennent la nécessité d'envoyer leurs enfants à l'école et que l'Etat n'a pu mettre des écoles pour répondre à leurs besoins (l'installation du déséquilibre entre l'offre et la demande), le nombre d'écoles privées augmente pour tenter de créer l'équilibre. A partir des années 60, période pendant laquelle la demande d'éducation commençait à s'intensifier, le nombre d'écoles privées a commencé à prendre une ampleur sans précédent. Cette situation s'est empirée par la suite, ce qui a permis d'avoir jusqu'en 2003, un pourcentage allant jusqu'à 92% d'écoles privées contre seulement 8% d'écoles publiques. Cette situation a tellement grandi que le Ministère de l'Education Nationale appelait les écoles privées des « écoles non-publiques », considérant plus important le facteur « service » que le côté « profit » dans le fonctionnement de ces écoles privées.

Cependant, au cours de ces dernières années, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP) a pris un ensemble de dispositions qui a favorisé l'augmentation du taux des écoles publiques. Le dernier recensement réalisé au cours de l'année scolaire 2015-2016 a permis de dénombrer en Haïti 2,796 écoles publiques du fondamental sur

un total de 18,551 écoles du fondamental, soit 85% du privé contre seulement 15% du public. En effet, l'enseignement fondamental est constitué de neuf années d'études et reçoit des élèves dès l'âge de six ans. Cependant, toutes les écoles du fondamental n'ont pas les 9 années. Seulement 25% des écoles ont le cycle complet du fondamental c'est-à-dire avec les 9 années d'études. Le tableau suivant présente l'apport du secteur privé dans le parc scolaire haïtien.

**Tableau 1 : Répartition des écoles fondamentales en Haïti selon le département géographique et selon le secteur.**

Département géographique	Secteur public	Secteur privé	Total	Pourcentage du privé
Ouest	348	6148	6496	0,95
Sud-Est	298	877	1175	0,75
Nord	420	1454	1874	0,78
Nord-Est	158	391	549	0,71
Artibonite	366	2435	2801	0,87
Centre	266	1177	1443	0,82
Sud	269	1214	1483	0,82
Grand-Anse	275	573	848	0,68
Nord-Ouest	208	938	1146	0,82
Nippes	188	548	736	0,74
<b>Ensemble</b>	<b>2796</b>	<b>15755</b>	<b>18551</b>	<b>0,85</b>

Source : MENFP/DPCE. *Recensement scolaire 2015-2016*

Ce tableau nous permet de constater deux faits importants. D'abord, exception faite du département de la Grand-Anse où le taux d'écoles privées est plus petit, tous les départements géographiques du pays affichent un taux d'écoles privées allant de 70% à 95%. Ensuite, le département de l'Ouest dans lequel se trouve la Capitale d'Haïti et où sont concentrées la majorité d'écoles et la majorité de la population, le secteur public ne représente que 5% du parc scolaire.

Il est important de souligner que les établissements scolaires privés sont regroupés en plusieurs sous-secteurs. On y trouve des écoles congréganistes créées et dirigées par les congrégations catholiques, les écoles presbytérales créées et dirigées dans les presbytères par les curés paroissiales, les écoles communautaires créées dans les communautés par des citoyens ou des associations de citoyens sans but lucratif, des écoles à confessions protestantes créées et dirigées par des églises ou des missions protestantes et des écoles privées indépendantes, très souvent à but lucratif, créées par des particuliers. Les 15755 écoles fondamentales privées dénombrées par le recensement du MENFP regroupent ces différentes catégories d'écoles privées.

Selon ce dernier recensement, le système d'enseignement privé compte pour le secteur privé et le secteur public, un total de 94,143 enseignants au niveau de l'école fondamentale. Sur l'ensemble, le secteur public ne compte que 16,256 enseignants qui ne sont que 17% de

l'ensemble. Le tableau suivant présente la répartition des enseignants par secteur selon le département géographique du pays.

**Tableau 2 : répartition des enseignants du fondamental selon le département géographique et le secteur**

Département	Secteur Privé	Secteur Public	Ensemble	Pourcentage du privé
Ouest	36 193	2 573	<b>38 766</b>	0,93
Sud-Est	3 640	1 714	<b>5 384</b>	0,68
Nord	6 849	2 296	<b>9 145</b>	0,75
Nord-Est	2 087	925	<b>3 012</b>	0,69
Artibonite	11 073	2 203	<b>13 276</b>	0,83
Centre	3 788	1 112	<b>4 900</b>	0,77
Sud	5 320	1 675	<b>6 905</b>	0,77
Grand-Anse	2 076	1 668	<b>3 744</b>	0,65
Nord-Ouest	4 266	1 215	<b>5 481</b>	0,78
Nippes	2 685	845	<b>3 530</b>	0,76
<b>Ensemble</b>	<b>77 887</b>	<b>16 256</b>	<b>94 143</b>	<b>0,83</b>

Source : MENFP/DPCE. *Recensement scolaire 2015-2016*

Vous constatez dans tous les départements géographiques du pays, le secteur privé a au moins le double des enseignants du secteur public.

Tout ce qui précède nous permet de comprendre qu'un pourcentage important d'enfants est scolarisé dans le secteur privé de l'éducation. Cependant, dans ce contexte de ce grand déséquilibre entre l'offre et la demande ainsi que dans ce contexte de pauvreté d'une grande partie de la population pour prendre en charge les coûts de l'éducation des enfants, atteindre la scolarisation universelle n'est pas une évidence. En effet, le Ministère de l'Education National et de la Formation Professionnelle (MENFP) a consenti des efforts significatifs ces dernières années pour augmenter le taux de scolarisation des enfants. Au cours des années 80, le taux de scolarisation se limitait à peine à 55 % des enfants en âge de scolarisation. Jusqu'à l'année 2000, les résultats de l'enquête sur les conditions de vie en Haïti ont affiché un taux de scolarisation nationale seulement de 60%. Les dispositions prises par le MENFP ajoutées à la volonté des particuliers pour développer le réseau d'écoles privées ont conduit à 88% le taux de scolarisation des enfants en 2013 selon le Ministre d'alors, Vanneur Pierre, dans une présentation au Conseil des Ministres à cette époque. Toutefois, la grande majorité des élèves sont scolarisés dans des écoles privées.

Tableau 3 : Répartition des effectifs des élèves selon le département géographique et selon le secteur.

Département	Secteur Public	Secteur Privé	Ensemble	Pourcentage du privé
Ouest	121 252	1 042 353	<b>1 163 605</b>	0,90
Sud-Est	65 019	96 031	<b>161 050</b>	0,60
Nord	97 765	214 871	<b>312 636</b>	0,69
Nord-Est	46 490	72 948	<b>119 438</b>	0,61
Artibonite	94 145	368 832	<b>462 977</b>	0,80
Centre	33 397	162 386	<b>229 956</b>	0,71
Sud	60 461	140 465	<b>200 926</b>	0,70
Grand-Anse	58 565	80 523	<b>139 088</b>	0,58
Nord-Ouest	64 396	147 027	<b>211 423</b>	0,69
Nippes	29 282	61 197	<b>90 479</b>	0,68
<b>Ensemble</b>	<b>704 945</b>	<b>2 386 633</b>	<b>3 091 578</b>	<b>0,77</b>

Source : MENFP/DPCE. Recensement scolaire 2015-2016

Sur les 3,091,578 élèves scolarisés pour l'année 2015-2016, le secteur privé est chargé de la scolarisation de 2,386,633 élèves, soit un pourcentage de 77%.

Quel est donc l'apport de l'Etat dans le fonctionnement des écoles du secteur privé qui représente 85% des écoles totalisant 77% d'élèves du territoire national et 83% des enseignants du système?

### 1.3.3. L'apport de l'Etat dans le fonctionnement des écoles privées.

Malgré l'importance du secteur privé dans le parc scolaire haïtien, l'assistance de l'Etat aux écoles privées est quasiment nulle. L'apport du MENFP se limitait à l'organisation et à la correction des examens d'Etat qui se fait par le Ministère sur tout le territoire national.

Jusqu'en 2014, le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle organisait 4 examens officiels pour les élèves du système :

- les examens officiels de la 6<sup>ème</sup> année fondamentale, appelée autrefois examens de fins d'études primaires;
- les examens officiels de la 9<sup>ème</sup> année fondamentale, la dernière classe du cycle de 9 ans;
- les examens officiels de rhéto et
- les examens officiels de la classe terminale, classe communément appelée en Haïti, classe de philosophie.

Cependant, avec les 12 mesures prises par le Ministre Manigat<sup>2</sup>, à partir de 2015, deux de ces examens officiels sont éliminés : les examens de la 6<sup>ème</sup> année fondamentale et ceux de la classe de rhéto. En effet, qu'il soit avant ou après 2015, les examens officiels sont organisés pour tous

<sup>2</sup> Voir en annexe les douze mesures prises par le Ministre Manigat à la rentrée scolaire de 2014

les élèves du système : les élèves du secteur privé et ceux du secteur public subissent les mêmes examens officiels.

Au niveau de l'accompagnement pédagogique, le MENFP est chargé de fournir l'appui nécessaire à toutes les écoles, qu'elles soient des écoles du secteur privé ou celle du secteur public, et de jouer son rôle régulateur en s'assurant que l'enseignement fourni aux élèves sur le territoire national est de qualité. Cependant, cet accompagnement est quasiment nul pour les écoles privées. En effet, le nombre d'inspecteurs ne suffit pas pour accompagner les écoles publiques, dites écoles nationales, voire les écoles privées. Ils sont donc très peu présents dans les écoles en général. En fait, le dispositif d'inspection de l'enseignement fondamental repose sur un découpage territorial en zones et en districts. Chaque zone correspond à un ensemble d'écoles, une cinquantaine d'écoles en moyenne, confiée à un « inspecteur de zone ». Avec ce grand nombre d'écoles par inspecteur de zone, le plus gros problème réside dans l'absence de moyens pour se rendre d'une école à l'autre et ainsi remplir normalement bien la fonction d'inspection. De plus, la réalisation des activités qui ne sont pas celles de l'inspection scolaire handicape également le travail d'accompagnement pédagogique. Ce dernier n'est donc pas au rendez-vous ni dans le secteur privé, ni dans le secteur public.

Le Ministère ne fournit aucune assistance financière aux écoles privées ni pour son fonctionnement, ni pour le paiement des enseignants. Le bâtiment scolaire, les matériels didactiques et pédagogiques, les matériels de bureau, les mobiliers scolaires, le salaire de l'équipe pédagogique et administrative, tout ne repose que sur les frais de scolarité que paient les parents d'élèves. Les écoles situées en milieux défavorisés avec des parents démunis fonctionnent avec les moyens du bord dont les conséquences sont surtout l'absence de qualité dans l'enseignement fourni aux élèves. Compte tenu du niveau de pauvreté général du pays, tel qu'il est indiqué plus haut, le nombre d'écoles qui fonctionnent dans des conditions misérables sont donc nombreuses.

On assistait cependant, au cours de ces dernières années, soit du côté du Gouvernement Haïtien, soit du côté de la Communauté internationale (appelés Partenaires Techniques et Financiers du MENFP) quelques initiatives visant plutôt à favoriser l'accès des élèves démunis dans les salles de classes que d'apporter un appui directement au fonctionnement des écoles privées. Il y a eu, par exemple, depuis 2009, le Projet Education Pour Tous (EPT), financé par la Banque Mondiale, qui fournit à une centaine d'écoles privées une subvention qui consiste à donner aux directeurs 90 USD par élève démunis par année pour quelques classes. C'est ce dispositif que le Gouvernement Haïtien a utilisé par la suite en 2011 dans le Programme de Scolarisation Universelle Gratuite et Obligatoire (PSUGO), une autre initiative qui a aidé aux parents pendant 3 années environ. Cependant, l'EPT est en fin de projet et ne reçoit plus de nouvelle promotion depuis plusieurs années. De plus, le PSUGO s'est arrêtée depuis la rentrée scolaire 2016-2017. On assistait également au cours de ces dernières années au projet de nationalisation des écoles

communautaires (PRONEC) en vue de favoriser l'accès des enfants démunis dans les salles de classe.

#### **1.3.4. La communauté internationale dans le développement de l'éducation en Haïti**

La communauté internationale a grandement contribué au développement de l'éducation en Haïti. Ces contributions sont surtout orientées pendant les deux dernières décennies vers l'accroissement de l'offre scolaire, compte tenu de l'engagement de l'Etat Haïtien auprès de la Communauté internationale pour augmenter le taux d'accès à l'éducation primaire. On assistait à la mise en œuvre de plusieurs programmes visant l'accès à l'éducation et financé par la communauté internationale.

Page | 23

Actuellement, suite aux douze mesures prises par le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, et à la demande du Ministère de faire le « virage vers la qualité », les actions sont majoritairement tournées vers la qualité de l'éducation. Les deux plus grands partenaires du MENFP, la Banque Mondiale et la Banque Interaméricaine de Développement sont en train, à partir de l'année scolaire 2017-2018, de développer le même projet portant le nom « Projet pour une Education de Qualité en Haïti, (PEQH) ». Ce projet, étalé sur une durée de 5 ans, prévoit à partir de la deuxième année, la prise en compte des écoles privées. Le PEQH prévoit un ensemble d'actions visant à soutenir la qualité dans les écoles sélectionnées : l'encadrement et l'accompagnement pédagogique, la formation des enseignants et des directeurs d'écoles, la cantine scolaire, la fourniture des manuels et des matériels scolaires aux élèves, l'évaluation constante des apprentissages, la mise en place d'un système d'assurance-qualité qui repose sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un Plan d'Amélioration d'Ecoles (PAE); le renforcement des Bureaux de District Scolaire (BDS) afin que les inspecteurs puissent être en mesure de remplir leur fonction d'accompagnement, la mise en place des conseils d'écoles en vue d'impliquer les parents d'élèves dans ce dispositif. Ce projet repose ainsi sur le financement de plusieurs millions de dollars américains pour la période.

#### **1.3.5. La dynamique de formation et d'intégration des nouveaux enseignants**

Il existe plusieurs catégories d'institutions de formation initiale des enseignants en Haïti :

- le Centre de Formation pour l'Enseignement Fondamental (CEFEF) qui donne une formation à la fois disciplinaire et pédagogique pour les trois cycles de l'école fondamentale (il en existe qu'un);
- les Facultés des Sciences de l'éducation (FSE) qui assurent une formation surtout pédagogique;
- les Ecoles Normales d'Instituteurs (ENI) qui donnent une formation surtout pédagogique et didactique pour les 2 premiers cycles de l'école fondamentale et

- l'École Normale Supérieure (ENS) qui donne surtout une formation disciplinaire pour le secondaire (il en existe également qu'un).
- De plus, de 2009 à 2012, le MENFP avec le financement de la Banque Mondiale, a développé un programme de Formation Initiale Accélérée (FIA) pour de jeunes bacheliers en vue d'avoir un bassin d'enseignants compétents capables d'assurer avec professionnalisme l'enseignement de qualité dans les écoles en Haïti.

Actuellement, dans presque tous les départements géographiques du pays, il existe une Ecole Normale d'Instituteurs et une Faculté des Sciences de l'Education publique qui accueillent au niveau des régions tous ceux qui désirent se perfectionner. Cependant, malgré l'existence de ces institutions de formation, deux faits peuvent être signalés. D'abord, les jeunes qui rentrent en formation ne le font pas toujours par amour professionnel. De plus, il n'est pas étonnant de trouver dans une école qu'aucun enseignant n'a reçu de la formation professionnelle pour exercer le métier d'enseignant pendant que plusieurs centaines de jeunes formés n'arrivent pas intégrer le système d'enseignement.

La dynamique d'intégration de nouveaux enseignants dans les écoles en Haïti n'inscrit pas dans un processus régulier, qu'il soit dans le secteur public ou le secteur privé. L'intégration ne se fait pas généralement sur la base de compétences. Au niveau des écoles publiques, deux mécanismes seraient envisageables. Le premier serait la voie de concours pour intégrer les écoles publiques pour répondre aux exigences de l'Arrêté du 11 avril 2013 qui prévoit la méthode de concours pour rentrer dans la fonction publique. Le second serait l'intégration automatique des enseignants qui ont étudié dans les institutions dont les finissants subissent des examens officiels de l'Etat pour avoir leur diplôme de fin d'études. Cependant, malgré ces deux mécanismes qui pourraient exister, l'intégration des nouveaux professeurs dans le système d'enseignement se fait sur la base de clientélisme. Le nouvel enseignant formé, doit trouver, après sa formation initiale, un Officiel, ou un proche du Gouvernement (communément appelés «Parrain ou Marraine») pour intégrer le système public d'enseignement. Toutefois, pour la rentrée scolaire 2017-2018, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP) a tenté, pour la première fois, de recruter les enseignants et les directeurs des établissements scolaires à partir des concours. Les premiers résultats sont publiés dans les journaux afin d'en informer le public en général et les concernés en particulier. Mais, les politiciens, notamment les Députés et les Sénateurs continuent à intervenir pour placer leurs « filleuls » en marge de l'Arrêté du 11 avril 2013.

Dans le secteur privé, la démarche n'est pas différente. En effet, les directions des établissements scolaires (privées) ne sont pas toujours prêtes à recruter des professionnels qualifiés pour assurer les activités enseignement-apprentissage au sein de l'école. Rares sont les écoles privées qui recrutent les enseignants sur la base de compétences et de qualification. Beaucoup préfèrent

avoir des enseignants peu qualifiés ou encore sans qualification au lieu d'avoir un enseignants qualifiés « éclairés » qui risquent d'être en mesure de revendiquer ses droits. La possibilité pour que les enseignants non formés soient généralement des employés « soumis » est très grande étant donné qu'ils sont habituellement dans le besoin. Le clientélisme, même s'il se développe sous une forme, demeure. Le nouvel enseignant, pour intégrer une école privée doit être, le plus souvent, recommandé par un enseignant ayant un comportement irréprochable en terme de ponctualité, d'assiduité et de soumission. Que cet enseignant soit qualifié ou pas. Il y a lieu de se demander quelle est la loi qui protège les enseignants haïtiens.

### ***1.3.6. Les enseignants haïtiens sous l'égide de quelles lois?***

Il n'existe pas de loi qui porte particulièrement sur les enseignants du système éducatif haïtien et qui intègre à la fois le secteur privé et le secteur public de l'éducation. Pour le secteur public, il y a eu l'Arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 1984 qui fixe le statut particulier du personnel enseignant de l'Ecole Fondamentale. De plus, deux Arrêtés interpellent les enseignants du secteur public. D'abord, il s'agit de l' « Arrêté fixant les procédures et les modalités d'organisation des concours de recrutement donnant accès aux emplois de la Fonction publique » qui est présenté plus haut. Nous avons compris que la mise en application de cet Arrêté publié le 11 avril 2013 dans le Journal Officiel d'Haïti, Le Moniteur, pourrait éliminer le clientélisme dont sont victimes les nouveaux enseignants qualifiés qui souhaitent intégrer le système éducatif. Le second Arrêté est celui du 21 mars 2014 portant sur le statut particulier des personnels éducatifs du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP). Cet Arrêté, présente pour le secteur public, le mécanisme de recrutement qui se fait par voie de concours après la formation initiale, le tableau de répartition des échelons à l'intérieur des grades et des catégories, la notation et les avancements au niveau de la carrière, les récompenses, les privilèges et les avantages sociaux dont la police d'assurance, les fonds de pensions, des congés payés, etc.

Dans le secteur privé, l'enseignant n'est donc pas protégé par aucune loi. Il est livré à lui-même et aux caprices du directeur de l'établissement scolaire. Il est livré à lui-même étant donné généralement qu'il ne bénéficie ni d'une police d'assurance, ni de fonds de pension après sa carrière dans l'exercice du métier d'enseignant. Ils sont très rares, ceux qui bénéficient des congés payés, des congés de maladie ou des congés de maternité payés. Il est livré aux caprices du directeur de l'établissement scolaire étant donné que c'est lui qui détermine le salaire de l'enseignant qui est généralement un salaire de misère. Il n'y a pas de loi qui détermine le statut de l'enseignant dans le secteur privé. L'enseignant dans le secteur privé est donc très vulnérable.

En effet, la vulnérabilité n'atteint pas que les enseignants du secteur privé, ceux du secteur public le sont aussi. La vulnérabilité des enseignants Haïtiens est liée au niveau de valorisation du métier d'enseignant par la société en général et par l'Etat Haïtien en particulier. Il est important de

souligner l'absence de cadre de négociation collective due à la faiblesse de la syndicalisation dans le secteur privé de l'éducation en Haïti.

### **1.3.7. L'enseignement en Haïti : un métier très peu valorisé**

L'éducation, comme dans la majorité des pays pauvres, est très peu valorisée en Haïti, ce qui ne favorise pas le développement professionnel des enseignants d'une manière générale. On compte majoritairement parmi ceux qui exercent le métier d'enseignant, des gens, soit qui le font par hasard, soit qui ont échoué dans leur parcours de formation académique et qui se dirigent vers l'enseignement. Très peu sont les jeunes qui souhaitent dès leur jeune âge de devenir enseignant étant donné que ce métier n'est valorisé ni par l'Etat Haïtien ni par la société. Pour comprendre la non-valorisation du métier d'enseignant, regardons la place de l'enseignant du secteur public dans la grille salariale de l'Etat Haïtien. En effet, le salaire des enseignants du secteur public ne fait l'objet d'aucune loi. Jusqu'en 2013, le titre ou la fonction de « l'enseignant » ne figuraient pas dans la grille salariale de l'Etat Haïtien. Dans un tableau de barème de salaire préparé par le Ministère de l'Économie et des Finances (MEF), on pourrait lire tous les postes et toutes les fonctions sauf celui de l'enseignant. Il était donc très difficile d'identifier la catégorie dans laquelle est placé l'enseignant sur les six catégories existantes déclinées de la façon suivante : catégorie 1, Personnel de décision; catégorie 2, personnel d'encadrement; catégorie 3, personnel Professionnel; catégorie 4, Techniciens assimilés; catégorie 5, personnel de Bureau et catégorie 6, personnel de soutien. Chaque catégorie est divisée en niveau et en classe. Le salaire attribué à une poste est fonction du niveau et de la classe. En fait, dans ce tableau de classement élaboré par l'Etat Haïtien, notamment, le Ministère de l'Économie et des Finances (MEF), l'enseignant n'était nulle part. Une commission qui devait travailler sur la valorisation du métier d'enseignant dont nous avons été membre, a dû utiliser d'autres stratégies pour trouver la place des enseignants dans ce classement utilisé par l'Etat Haïtien jusqu'en 2013. La commission a utilisé le chemin inverse pour trouver la place étonnante de l'enseignant dans le tableau de classement. A partir du salaire que percevait un enseignant dans le secteur public, on a pu retracer sa catégorie et son niveau. Cette Commission a été étonnée de confirmer, au regard de leur salaire dans le secteur public, que les enseignants haïtiens étaient classés dans la catégorie 6 intitulée « Personnel de Soutien » au même titre que le messager, la ménagère, le chauffeur, l'agent de sécurité, sachant que ces derniers n'ont pas besoin de qualification réelle pour occuper leur poste, ce qui est tout à fait différent pour l'enseignant qui a l'obligation de se former à un niveau professionnel beaucoup plus élevé que ceux qui se trouvaient sur la même catégorie. De plus, dans cette catégorie où il était classé, l'enseignant n'avait pas le salaire le plus élevé. D'autres employés dans la liste avaient le plus grand salaire que l'enseignant qui n'avait que onze mille gourdes (environ 170 USD) comme salaire mensuel. En effet, à côté de chaque liste de postes et fonctions dans une catégorie donnée, le Ministère de l'Économie et des Finances (MEF) ajoute une expression qui englobe tous les autres postes et fonctions qui ne sont

pas mentionnés sur la liste. Il s'agit de « employés assimilés ». L'enseignant dans la fonction publique haïtienne ne faisait pas partie d'un corps de métier valorisé par l'Etat lui-même. On le retrouvait donc dans l'expression englobante « employés assimilés » sachant que les fonctions comme le messenger, la ménagère, l'agent de sécurité, le chauffeur, le manutentionnaire sont tous listés.

Cependant, à partir de 2014, l'Etat Haïtien a révisé le salaire des enseignants suite aux différents mouvements de revendication des syndicats d'enseignants. L'enseignant, selon sa catégorie, a bénéficié d'une augmentation salariale allant de 32 à 41% d'augmentation. Le directeur d'école a eu 57% d'augmentation. Le tableau suivant fournit les informations précises sur l'augmentation des salaires des enseignants et du directeur d'école dans le secteur public pour à partir de l'année académique 2013-2014.

**Tableau 4 : Augmentation des salaires des enseignants dans le secteur public pour l'année 2013-2014.**

Poste	Effectif	Rémunération jusqu'en aout 2013	Rémunération à partir de septembre 2013	Pourcentage
Instituteur I	710	11,600 HTG (265.14 USD)	16,000 HTG (365 USD en 2013 et 248 USD en 2017)	38%
Instituteur II	2780	10,400 HTG (237.71 USD)	14,000 HTG (320 USD en 2013 et 217 USD en 2017)	35%
Instituteur III	1651	9,850 HTG (225.14 USD)	13,000 HTG (297 USD en 2013 et 202 en 2017)	32%
Instituteur IV	7393	9,250 HTG (211.43 USD)	13,000 HTG (297 USD en 2013 et 202 en 2017)	41%
Directeur d'école	1628	13,400 HTG (306.29 USD)	21,000 HTG (480 USD en 2013 et 326 en 2017)	57%

Sources : Grille d'augmentation salariale des enseignants et des directeurs préparée par le MENFP (Voir l'annexe 3). L'équivalent en dollars américain est ajouté selon le taux moyen pour les mois de d'août et de septembre 2013 qui était de 43,75 pour 1 dollar américain. Rappelons que le taux actuel est de 64.50 HTG pour 1 dollar.

Avant d'aborder le salaire des enseignants, il est important de signaler, pour la rentrée scolaire 2013-2014, qu'il y a eu 12,534 enseignants et 1,628 directeurs d'écoles primaires dans le secteur public. Dans la catégorie des enseignants, le MENFP identifie quatre niveaux d'enseignants avec des salaires, allant jusqu'en 2013, de 9,250.00 HTG (211 USD) à 11,600.00 HTG (265 USD). L'augmentation des salaires paraissait significative en 2013 lorsque l'on regarde le taux d'augmentation, cependant la dépréciation de la gourde a fait reculer voire neutraliser, cette augmentation des salaires des enseignants. Pour tous les niveaux d'enseignants, malgré l'augmentation des salaires de 2013, dans la réalité actuelle, les salaires des enseignants du

secteur public ont tous diminué au regard de l'équivalent des salaires en dollar américain avant les augmentations et de celui des salaires en dollars américain en 2017, étant donné que tout s'achète en Haïti selon le taux du dollar américain.

Si l'enseignant dans le secteur public ne percevait jusqu'en 2013 que l'équivalent de 211 USD dans la catégorie du personnel de soutien, il est évident que l'enseignant qui travaille dans le secteur privé sera très peu valorisé dans le contexte où l'école privée ne reçoit pas d'assistance de la part de l'Etat haïtien, tel qu'il est expliqué plus haut. L'exercice de la profession enseignante dans le secteur privé est encore moins valorisé. Certains enseignants ne reçoivent même pas le salaire minimum fixé par l'Etat Haïtien. En effet, au cours de l'année 2017, il y a eu un grand mouvement social débouchant sur des grèves et des manifestations incendiaires exigeant la révision à la hausse du salaire minimum. Le Gouvernement a dû créer une commission devant travailler sur une proposition de salaire minimum pour le secteur privé. La proposition de cette commission a conduit le Gouvernement à publier le 28 juillet 2017 un nouvel Arrêté fixant le salaire minimum en Haïti. Ainsi, à partir de 1<sup>er</sup> août 2017, le salaire minimum par journée de 8 heures de travail, selon le secteur d'activités s'étend de 200 Gourdes (3,10 USD), pour le personnel de service à domicile) à 400 Gourdes (6,20 USD) pour un ensemble d'activités dont les institutions scolaires privées et les institutions universitaires privées). Dans la dynamique de cet Arrêté, le salaire minimum d'un enseignant dans le secteur privé par mois de travail de 20 jours serait de 8,000 HTG (124 USD).

Dans ce contexte, les haïtiens qui exercent le métier d'enseignant sont généralement en transit dans cette profession. Ils sont toujours à la recherche d'autres opportunités mieux rémunérées en vue d'améliorer leurs conditions de vie. Ainsi, le pourcentage de ceux qui souhaitent faire carrière dans ce métier est toujours très faible même lorsque les opportunités arrivent très rarement.

Nous venons de faire le tour du contexte social, économique et éducatif dans lequel s'inscrit cette étude sur les conditions de travail dans le secteur privé de l'éducation. Le prochain chapitre s'intéresse à produire succinctement un ancrage théorique en vue d'une meilleure compréhension de ce travail de recherche.

## **II. L'épanouissement de l'enseignant dans son travail : vers une approche théorique**

Le lieu du travail est généralement l'espace dans lequel l'individu passe la majorité de son temps. Selon la qualité de vie que l'on y trouve, le travail peut être une source de satisfaction ce qui lui permettra, plus loin, de développer son professionnalisme. C'est donc le cas des enseignants

comme celui de tout autre individu dans son travail. Le bien-être des enseignants au travail pourrait favoriser un enseignement de qualité et faciliter l'apprentissage des élèves.

Ce chapitre analyse justement l'importance de la qualité de vie au travail d'abord, et ensuite, les effets de la satisfaction et du bien-être des enseignants dans la performance du système éducatif en général et la réussite des élèves en particulier.

### **2.1. Le travail : source de satisfaction selon la qualité de vie**

L'analyse de l'approche sociohistorique du travail laisse comprendre que l'épanouissement dans le travail n'a pas toujours occupé une place centrale dans la société. En effet, le « travail » faisait référence dans le temps au caractère pénible, accablant, désagréable, difficile et contraignant de certaines activités qui étaient surtout réservées à une classe sociale bien déterminée dans les sociétés préindustrielles. À l'opposé du mot travail, on parlait de fonctions ou charges qui avaient au contraire du mot travail, un caractère honorable. Cette dimension du travail a évolué dans le temps jusqu'à ce qu'il est compris comme une contribution au progrès de l'humanité et fondement du lien social. En fait, le progrès de l'humanité est la résultante de l'ensemble des progrès individuels. Chacun, en travaillant augmente ses revenus, se procure des biens matériels et des bienfaits psychologiques à travers un sentiment de liberté et de bonheur. A cette dimension se rattache la dimension sociale et humaine du travail. A cet effet, Durkheim a montré à travers ses études, l'importance de la solidarité sociale et celle de la dimension humaine dans l'espace professionnel. Le travail contribue non seulement à l'accomplissement de l'humanité ou encore au progrès économique, mais aussi favorise la réalisation de soi et le développement du lien social. Il est important de souligner, à ce niveau que le travail contribue au développement de la personne grâce aux trois dimensions suivantes : le plaisir de créer, le plaisir des relations développées entre les individus et le plaisir de participer à une œuvre qui vous dépasse et à se réaliser en tant que personne et être humain. Tout ceci ramène l'homme à avoir une nouvelle conception du mot « travail ».

Aujourd'hui, le mot « travail » désigne toute activité de l'individu. Que cette activité soit une activité rémunérée ou une activité de bénévolat, qu'elle soit une activité physique, intellectuelle, psychologique, quelle que soit la classe sociale qui la réalise. La dimension morale attribuée à cette nouvelle perception du travail montre l'importance de celui-ci dans la société lorsqu'il est réalisé avec honnêteté et rectitude personnelle. Ces dernières vont de pair avec le niveau d'épanouissement de celui qui l'accomplit. Les conditions de travail, les modalités de rémunération, la valorisation du travail, la qualité des relations entre les personnes qui exercent l'activité, l'ambiance de travail, tout peut avoir des effets sur l'enthousiasme et la motivation de celui qui exerce le métier. Tous ces facteurs peuvent influencer le niveau d'épanouissement de l'individu dans son milieu de travail ou dans l'exercice de sa profession qui correspond très souvent à ce que l'individu était en « droit » d'attendre de son parcours personnel. Il reste

évident que lorsque les aspirations de la personne se réalisent dans l'exercice du métier, le travail peut être davantage une source de plaisir.

Tout individu cherche à travers la conception actuelle du mot « travail » à s'épanouir dans ce qu'il fait, quelle que soit l'activité en question. C'est cette dimension qui lui permet de se construire une identité professionnelle et qui lui assure de trouver sa place dans la société.

La qualité de vie au travail devient en conséquence, une préoccupation internationale. Les chercheurs, les politiciens et même les chefs d'entreprises sont tous préoccupés par la qualité de vie de ses employés dans milieu du travail. Cependant, le niveau d'attention accordé par le responsable d'entreprise à la qualité de vie au travail peut varier d'un responsable à l'autre, selon les objectifs poursuivis. Ils ont compris que plus l'individu a un niveau élevé de la qualité de vie, plus le niveau de satisfaction augmente et plus il est motivé et rentable. Qu'en est-il alors du bien-être des enseignants?

## **2.2. Le bien-être au travail : le cas des enseignants**

Au 19<sup>ème</sup> siècle, l'éducation visait la formation du corps, de l'esprit et de la volonté de l'enfant. Cette finalité de l'éducation a évolué dans le temps. La philosophie actuelle envisage aujourd'hui une nouvelle approche : l'épanouissement de l'enfant qui est devenu un enjeu majeur dans le processus de l'enseignement-apprentissage. Derrière ce mot «épanouissement» est cachée l'expression « accomplissement de soi » qui est également revendiquée par les enseignants et validés par des responsables politiques avisés. Au niveau international, les politiques publiques s'emparent de cette problématique d'épanouissement des enseignants. En France par exemple, l'Assemblée nationale depuis plusieurs années, s'intéresse à la revalorisation financière et morale du métier d'enseignant (Selon Le Mèner, cité par Coste). Plus tard, le Sénat (selon Gonthier-Maurin cité par Coste) constate une dégradation des conditions de travail, une exacerbation des tensions au sein des établissements scolaires et dégage des pistes de réforme susceptibles de restaurer la confiance dans l'école en s'intéressant particulièrement au travail des enseignants. L'épanouissement des enseignants est devenu un enjeu de société étant donné que les enseignants épanouis seraient plus efficaces avec les élèves. La qualité de vie et le bien-être des enseignants deviennent alors préoccupants en vue d'avoir de meilleurs résultats et une meilleure efficacité du système. L'UNESCO l'a confirmé dans son rapport annuel de 2013 en ces termes : « Ce sont les enseignants qui font la qualité d'un système éducatif. Il est donc essentiel de valoriser le potentiel des enseignants afin d'améliorer la qualité de l'apprentissage. Il est solidement établi que l'éducation gagne en qualité dès lors que les enseignants bénéficient d'aide et de soutien » (UNESCO, 2013). En effet, il est démontré qu'un enseignant heureux au travail se montrerait plus chaleureux et attentionné à l'endroit de ses élèves et aurait plus de facilité à créer des liens affectifs avec les élèves ayant des troubles de l'apprentissage, ce qui peut contribuer grandement à la réussite de l'élève à l'école. En ce sens, il est important de mettre

l'enseignant dans un contexte qui le rend heureux et d'éviter tout ce qui peut influencer négativement sa santé mentale sachant que la santé psychologique au travail joue un rôle important dans le bien-être de l'enseignant. Ce dernier, lorsqu'il est en bonne santé psychologique entretiendrait des liens plus chaleureux et moins conflictuels avec les élèves.

Le bien-être des enseignants est fonction de l'ensemble des conditions de travail dans les établissements scolaires, notamment des conditions salariales, des avantages sociaux, de la qualité des ressources pédagogiques disponibles, du dispositif de professionnalisation du métier d'enseignant et d'intégration du nouveau enseignant dans le système d'éducation, de la reconnaissance de leur travail dans la société, etc. La reconnaissance du travail des enseignants joue un rôle important dans l'épanouissement et la satisfaction personnelle. Tout individu souhaite que son travail soit valorisé par les membres de la société. Plus le travail est valorisé, plus l'individu se sent fier, plus il peut être épanoui et du coup être efficace et efficient. Compte tenu de l'importance de l'éducation, les enseignants attendent un jugement d'utilité de la part de la société en général, et des responsables politiques en particulier. En tout cas, tous ceux qui sont aujourd'hui, ministres, directeurs généraux, sénateurs, députés, entrepreneurs, ingénieurs, agronomes, chercheurs, etc. ont été tous élèves d'un enseignant ou d'un ensemble d'enseignants qui leur ont forgé leur esprit leur permettant de développer des connaissances nécessaires pouvant contribuer au développement de l'humanité.

Cet éclairage théorique que nous venons rapidement d'aborder nous permettra dans la partie suivante de mieux appréhender les conditions de travail des enseignants et des directeurs d'établissements scolaires du secteur privé en Haïti.

## **Partie 2 : Les conditions réelles de travail du professionnel dans le privé**

### **III. Les conditions de travail des directeurs des écoles dans le privé.**

#### **3.1. Identification des écoles privées rencontrées**

Ce troisième chapitre de cette étude est consacré à l'analyse des conditions réelles de travail des directeurs des écoles dans le secteur privé de l'éducation en Haïti. Pour ce faire, nous allons d'abord présenter les écoles que nous avons rencontrées, sachant que chaque école dispose d'un directeur. Ce processus continuera par la présentation des écoles par catégorie et par milieu. Cette présentation se poursuit par sexe et par niveau d'enseignement.

##### **3.1.1. Les écoles rencontrées : les catégories et le milieu**

Tel que nous avons souligné dans le premier chapitre, notamment dans la section traitant du secteur privé dans le parc scolaire haïtien, le secteur privé regroupe cinq catégories d'écoles : les

écoles congréganistes, les écoles presbytérales, les écoles communautaires, les écoles des missions protestantes et les écoles privées indépendantes. Cette étude a pu prendre en compte l'ensemble des cinq catégories d'écoles privées existantes réparties dans les milieux urbains et ruraux des six départements géographiques retenus par cette étude. Le tableau suivant nous permet de visualiser les écoles rencontrées par catégorie et selon les milieux urbains et ruraux.

**Tableau 5 : Répartition des écoles selon la catégorie et le milieu**

Catégorie de l'école	Milieu		Total
	Urbain	Rural	
Ecoles congréganistes	4	2	6
Ecoles Presbytérales	4	3	7
Ecoles Privées indépendantes	17	7	24
Ecoles privées communautaires	3	8	11
Ecoles des Missions	13	6	19
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>67</b>

Le tableau nous permet de constater que les écoles privées indépendantes ont majoritairement participé à cette étude. Ensuite, viennent les écoles de missions protestantes. Les écoles presbytérales et les écoles congréganistes ont été peu nombreuses à y participer. Au total, 67 directeurs d'écoles ont rempli le questionnaire. Les écoles rencontrées sont majoritairement en milieu urbain.

### **3.1.2. Les écoles rencontrées : les effectifs et le niveau d'enseignement.**

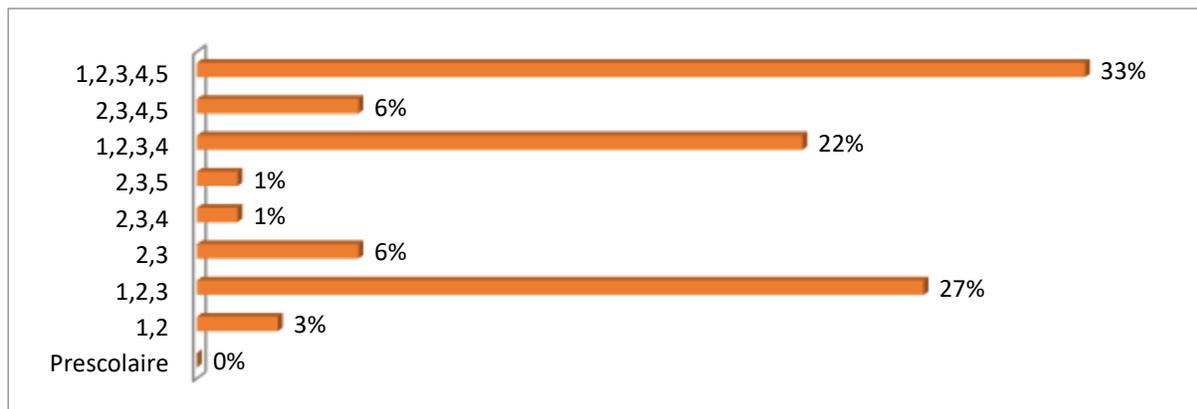
Les effectifs des 67 écoles rencontrées s'étendent de 26 à 995 élèves. En effet, il y a une relation très importante entre l'effectif des élèves d'une école et la charge de travail du directeur de l'école en question. Plus les effectifs sont nombreux, plus les responsabilités du directeur sont importantes. Environ 20% des écoles ont un effectif allant au-delà de 400 élèves par école et 34% des écoles ont moins de 100 élèves. Cependant le pourcentage le plus important se trouve dans les écoles ayant un effectif compris entre 200 et 300 élèves.

En analysant les effectifs par sexe, 48% des élèves sont des garçons alors que les filles représentent 52% des effectifs de l'ensemble des écoles que nous avons rencontrées.

Pour aborder les niveaux d'enseignement des écoles, il est important de signaler que depuis la réforme Bernard au début des années 80, sans compter l'enseignement supérieur, le système éducatif haïtien contient le niveau préscolaire, le niveau fondamental et le niveau secondaire. L'école fondamentale à son tour contient trois cycles totalisant 9 années d'études : le premier cycle qui comprend les 4 premières années d'études, le deuxième cycle qui comprend les 2 années suivantes et le 3<sup>ème</sup> cycle qui concerne les trois dernières années. Certaines écoles n'ont

pas le niveau préscolaire et possèdent les autres classes. D'autres établissements scolaires, s'il est nouveau ou selon son milieu, ont le préscolaires et les classes les plus petites. Le tableau suivant établit le pourcentage des écoles selon les niveaux d'enseignement disponible actuellement.

**Graphe 1 : Répartition du pourcentage des écoles rencontrées selon les niveaux d'enseignement.**



Le questionnaire soumis aux directeurs des écoles contient pour cette question les 5 propositions de réponses suivantes :

- 1) Préscolaire
- 2) Fondamental 1e cycle (1e AF à 4 AF)
- 3) Fondamental 2e cycle (5e AF et 6e AF)
- 4) Fondamental 3e cycle (7e AF à 9e AF)
- 5) Secondaire (3me à Philo)

Dans la logique de la numérotation, nous avons gardé la même numérotation avec les mêmes significations en partant du numéro 1 pour le préscolaire au numéro 5 pour le secondaire. Ainsi, la première barre du graphe avec les 5 chiffres sont utilisées pour toutes les écoles qui ont les 5 niveaux d'enseignement du préscolaire à la classe terminale. Nous constatons que 33% des écoles rencontrées ont tous les niveaux d'enseignement du préscolaire jusqu'en terminale. Le pourcentage le plus important qui suit est celui des numéros 1,2 et 3 avec un pourcentage de 27% des réponses. Ceci explique que 27% des réponses ont le préscolaire, le premier cycle et le second cycle. Il est important de souligner également que la fin du 2<sup>ème</sup> cycle correspond à la fin d'études primaires d'autrefois. Plus loin, 22% des écoles que nous avons rencontrées fonctionnent du niveau préscolaire au troisième cycle de l'école fondamentale. Il est important de remarquer que nous n'avons pas rencontré des écoles qui n'ont que des classes préscolaires.

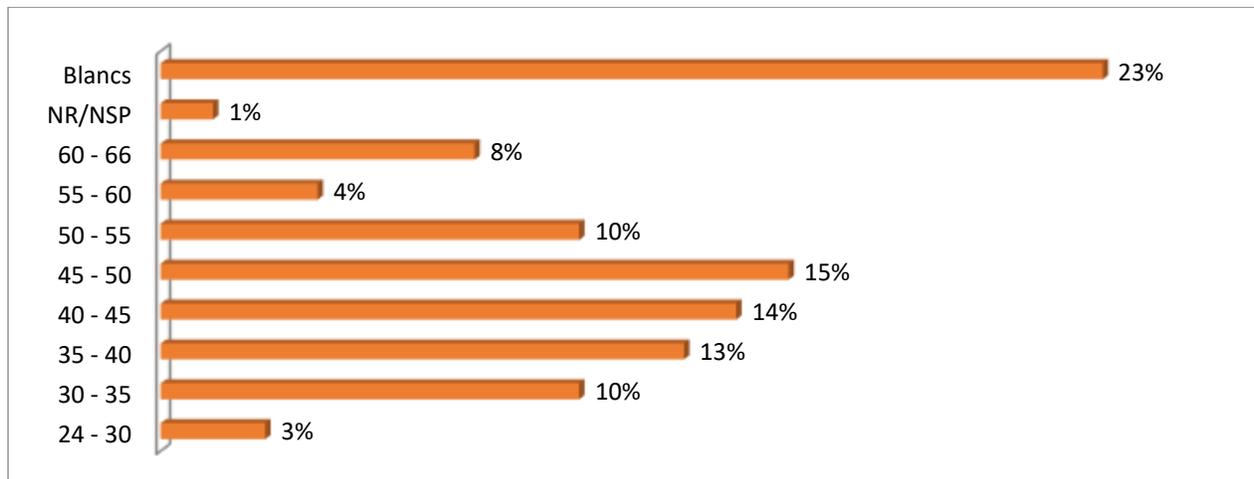
### 3.2. Les Directeurs d'école observés et leur antécédent

#### 3.2.1. Le genre et l'âge

es écoles ont été choisies au hasard selon les catégories et les milieux. Cependant, les données collectées nous permettent de constater que les directeurs que nous avons observés sont majoritairement des hommes. Seulement 16% des directeurs d'écoles sont du sexe féminin.

L'âge des directeurs s'étend de 24 ans à 66 ans pour ce qui le déclarent (voir le graphe suivant).

**Graphe 2 : L'âge du directeur de l'école**



Comme vous le constatez, 23% des directeurs rencontrés n'ont pas déclaré leur âge. En effet, culturellement, les haïtiens n'aiment pas dire leur âge, encore moins les femmes. Au total, nous n'avons pas l'âge de 24% des directeurs d'écoles. Nous observons que l'âge des directeurs est distribué sur toutes les séries de 24 ans à 65 ans. Nous constatons de plus, que les pourcentages des séries sont à peu près dans la même fourchette (entre 10 et 15%). Sauf les directeurs qui ont entre 24 et 30 ans et ceux qui sont entre 55 et 60 ans. Il est important de souligner qu'en Haïti, les gens commencent à intégrer le métier d'enseignant très jeunes. Certains commencent à l'âge de 18-20 ans. Après quelques années d'expérience, ces derniers peuvent devenir directeurs et âgés ainsi entre 24 et 25 ans.

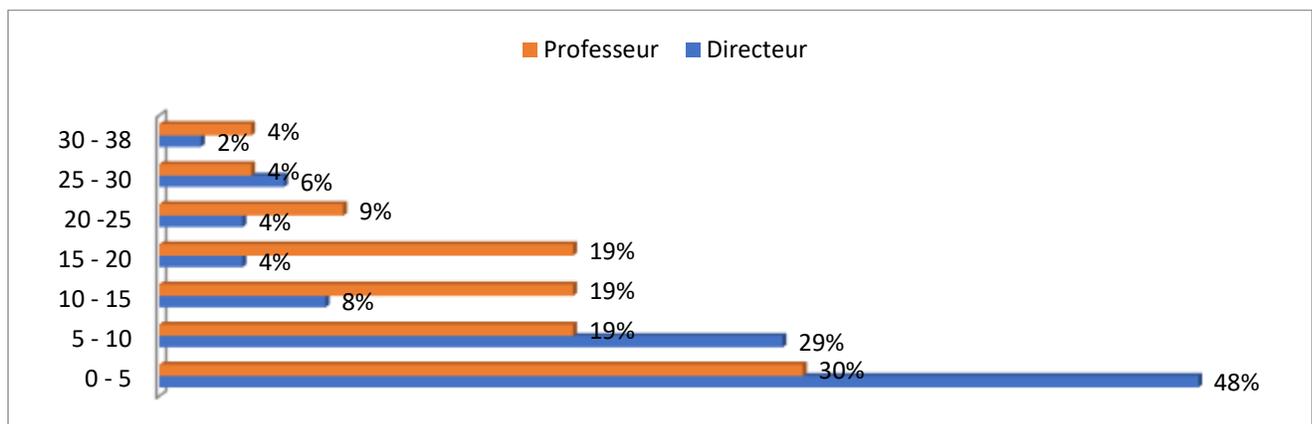
#### 3.2.2. Les expériences des directeurs d'écoles

Dans le premier chapitre, nous avons présenté la dynamique de la formation des enseignants avant de commencer à exercer la profession, bien que beaucoup d'enseignants intègrent le système sans aucune formation professionnelle appropriée. Toutefois, quand il s'agit de devenir directeur d'établissement scolaire, il n'existe pas une institution qui s'occupe de cette formation. Aucune institution de formation ne forme des gens pour devenir directeurs d'établissements scolaires. Dans le secteur public, comme il n'existe pas un programme de formation pour devenir directeur d'école, il faut avoir au moins trois à cinq ans d'expérience comme enseignant avant de devenir directeur. Dans le secteur privé, la tendance reste la même sauf les écoles privées

indépendantes créées par des particuliers et dont ces derniers sont automatiquement directeurs. Le plus souvent même le particulier qui crée son école a été très souvent enseignant avant de décider de créer son école. Tout ceci pour expliquer l'importance des expériences dans la carrière du directeur d'établissement scolaire.

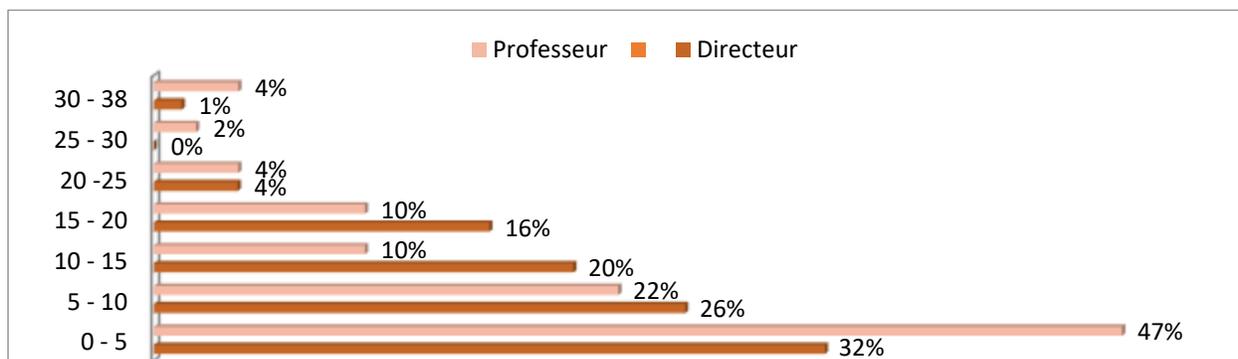
Pour poursuivre l'analyse sur les expériences, il est important de signaler la dynamique de changement d'école chez les professionnels de l'éducation dans le secteur privé. Dans le MENFP, ils sont assez stables et ne sont transférés dans une autre école que sous les instructions du Bureau du District Scolaire (BDS). Dans le secteur privé, le changement d'école se fait par le personnel (enseignant ou directeur d'école) à la recherche de meilleures conditions de travail. Ceci traduit également le problème de rétention du personnel éducatif dans l'exercice des métiers de l'éducation en Haïti. Dans cette dynamique, pour approfondir les expériences du directeur, il est important de prendre en compte les années passées dans d'autres écoles antérieures tant comme enseignant et comme directeur. C'est ce que nous allons voir dans le graphe suivant.

**Graphe 3 : Répartition du pourcentage des directeurs selon les expériences dans des écoles antérieures**



La majorité des directeurs d'écoles rencontrés ont travaillé dans d'autres écoles soit comme enseignant, soit comme directeur avant de travailler à l'école où ils sont actuellement. La distribution des résultats s'étend de 0 année à 38 ans d'expérience. Certains directeurs ont travaillé allant jusqu'à 38 ans dans d'autres écoles tant comme enseignant (4%) ou comme directeur (2%) avant de travailler à l'école où ils sont actuellement. Cependant, la majorité des directeurs rencontrés, ont travaillé moins de 5 ans dans d'autres écoles soit comme enseignant (30%) ou comme directeur (48%).

Quel est le nombre d'années d'expérience du directeur dans l'école où il travaille actuellement? Le graphe suivant établit le pourcentage des directeurs selon les expériences comme enseignant et comme directeur dans leur école respective.

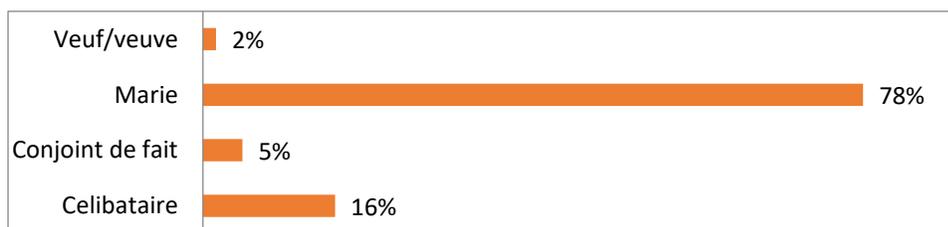
**Graphe 4 : Expériences dans les écoles respectives**

Ce graphe sur les expériences du directeur de l'école à la fois comme enseignant et comme directeur présente la même configuration que le graphe précédent. D'abord les expériences des directeurs dans leurs écoles respectives ne dépassent pas 38 ans et ensuite, le pourcentage le plus élevé se trouve là où les expériences sont les plus faibles.

### 3.2.3. La situation familiale du directeur

Pour mieux comprendre la réalité des directeurs des établissements scolaires privés, il nous paraît important de prendre en compte leur situation familiale qui va influencer son mode et son niveau de vie. Avoir beaucoup d'enfants en Haïti influence beaucoup le mode et le niveau de vie compte tenu du fait qu'il va falloir faire des dépenses particulières pour gérer les questions familiales.

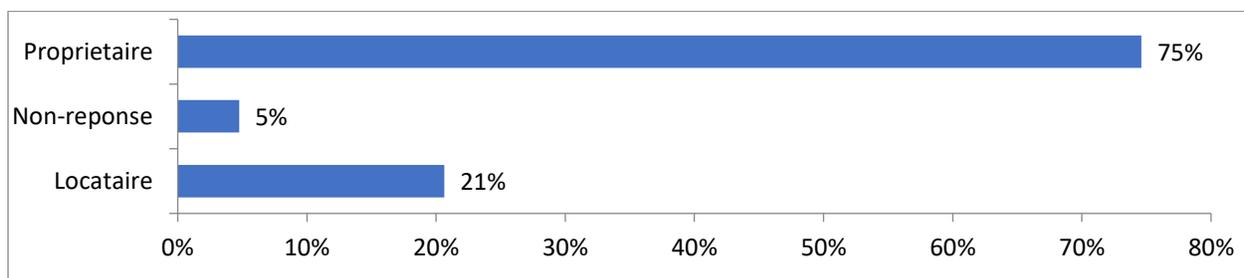
L'analyse de la situation familiale du directeur de l'école débutera par la compréhension de leur situation matrimoniale.

**Graphe 5 : Situation matrimoniale des directeurs**

En effet, la majorité des directeurs rencontrés sont mariés (78%) alors que 5% sont « conjoints de fait ». Ce qui ramène à 83% les directeurs qui ont une vie en famille et qui éventuellement ont des enfants. Cependant, 16% sont célibataires. Toutefois, le graphe ci-dessous sur le mode de vie des directeurs rencontrés nous renseigne que 87% des directeurs vivent en famille et 5% vivent seuls. Le croisement de ces deux graphes nous montre que tous les directeurs célibataires ne vivent pas seuls. Ils vivent soit avec leurs parents, soit ils vivent dans d'autres situations.

**Graphe 6 : Le directeur vit ...**

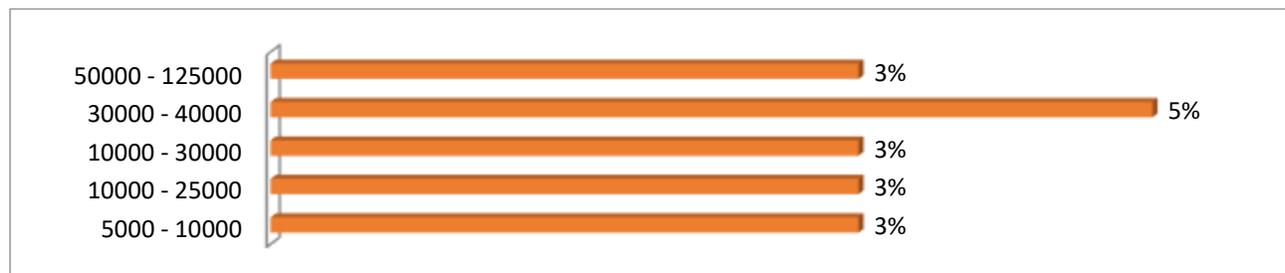
En tout cas, vivre en famille exige nécessairement des débours assez importants pour prendre soin de la famille notamment les coûts de l'éducation, de la santé, de la nourriture, des vêtements, etc. C'est dans cette logique que nous cherchons à savoir si le directeur de l'école qui vit en famille est propriétaire de sa maison ou s'il est locataire. Cet exercice nous permet de comprendre le niveau d'effort économique qui a été déjà fait pour faire l'acquisition de la maison ou encore les exigences financières pour payer le loyer de leur maison.

**Graphe 7 : Le directeur est ...**

Nous constatons que la majorité des directeurs d'écoles (75%) sont propriétaires de leur maison. Cela sous-entend que ces directeurs ont déjà effectué des dépenses assez importantes pour faire l'acquisition de leur maison. Il est important de souligner que tous les Haïtiens, contrairement à d'autres pays, rêvent d'avoir, ou notamment de construire leur propre maison. En effet, la dynamique de l'acquisition se fait surtout et toujours par la construction que par l'achat d'une maison déjà construite. Ainsi, la construction se fait lentement et progressivement. Nous n'avons pas malheureusement vérifié si la maison est achevée ou encore en construction. Mais, il arrive souvent que le directeur vive dans sa propre maison encore en construction, c'est-à-dire, il ne va pas attendre que la maison soit complètement achevée pour y habiter. Pour éviter de payer les loyers, la maison sera habitée dès que le minimum aura été fait et les travaux de construction se poursuivront pendant que le propriétaire y habite. De plus, le système de crédit existant ne favorise pas des prêts pour les catégories de gens comme le personnel de l'éducation du secteur privé. Ils doivent se débrouiller pour tout réaliser avec les moyens économiques dont ils disposent.

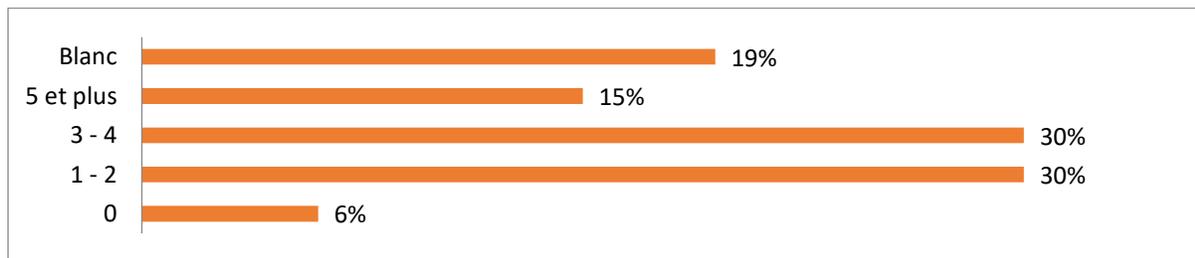
Les 21% des directeurs d'écoles qui déclarent qu'ils sont plutôt locataires doivent également nous interpeler, car les loyers ont un coût assez important qui mérite d'être regardé le plus proche. C'est dans cette dynamique que nous avons demandé aux directeurs de nous dire le coût des loyers des maisons dans lequel ils habitent.

**Graphe 8 : Coût de la location, si locataire**



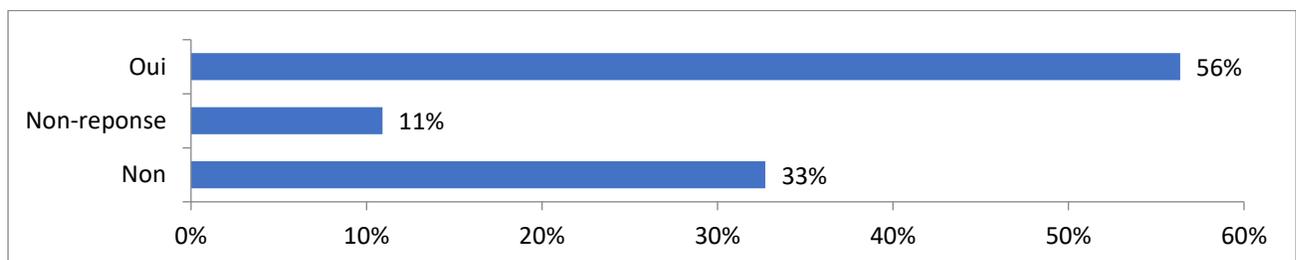
Le graphe précédent répartit selon le coût, le pourcentage des directeurs qui sont locataires de leur maison d'habitation. Sur les 21% des directeurs locataires, tous n'ont pas fourni les réponses concernant les coûts de la location de leur maison d'habitation. Les réponses dont nous disposons totalisent 17% des directeurs d'écoles. Il est important de souligner que généralement en Haïti, les locations des maisons résidentielles se paient annuellement. Seules les rares maisons de la capitale, louées pour bureau ou grands espaces de commerce sont payés pas mois. Ainsi, les coûts annuels des locations d'étendent de 5,000 Gourdes (77,50 USD) à 125,000 Gourdes (1938 USD). Le pourcentage le plus important des directeurs d'écoles paient annuellement entre 30,000 Gourdes (465 USD) et 40,000 (620 USD).

Nous venons de voir que 87% des directeurs d'écoles vivent en famille pendant que 78% sont mariés et 5% sont « conjoints de fait ». Le nombre d'enfants de cette grande majorité des directeurs d'écoles nous intéressent étant donné que les dépenses effectuées pour les enfants sont très importantes pour les parents. Nous devons souligner en Haïti, qu'il n'existe aucun système gouvernemental qui fournit une assistance financière aux parents pour soutenir les enfants. Quel que soit le nombre d'enfants nés dans une famille, et quel que soit le niveau économique des parents, ces derniers doivent se débrouiller tout seul et sans assistance de l'Etat pour trouver les moyens en vue d'éduquer, de nourrir, d'habiller et d'assurer les soins de santé de leurs enfants. Dans cette dynamique, le nombre d'enfants dans une famille influence grandement le niveau de vie de la famille et encore plus lorsque cette dernière vit dans des situations précaires. Nous avons obtenu des directeurs d'écoles le nombre d'enfants dans leur famille. Le graphe suivant fait l'état de la situation.

**Graphe 9 : Nombre d'enfants des directeurs d'écoles**

Nous avons découpé les réponses des directeurs en cinq catégories. La première catégorie est celle dont les directeurs n'ont pas d'enfants (0 enfant). 6% des directeurs déclarent qu'ils n'ont pas d'enfants. En effet, compte tenu du contexte difficile dans lequel les directeurs d'école fonctionnent, la meilleure option aurait été de ne pas avoir d'enfants. Est-ce que l'on pourrait alors demander aux professionnels de l'éducation de ne pas avoir d'enfants? La deuxième et la troisième catégorie ont les pourcentages les plus importants : 30% chacun. Toutefois, avoir trois ou quatre enfants en Haïti représente un poids très lourd pour une famille. Alors que le pourcentage des directeurs qui ont trois ou quatre enfants paraît assez important. La quatrième catégorie concerne les parents ayant cinq enfants ou plus dans leur famille. Nous pouvons facilement imaginer le niveau de vie des directeurs d'écoles avec un nombre d'enfants aussi important dans la famille. En tout cas, nous avons enregistré des directeurs ayant jusqu'à 8 enfants dans leur famille.

Vivre en famille avec des enfants allant jusqu'à 8 enfants exige beaucoup de débours pour les parents. Dans le cas où le conjoint ne travaille pas, toutes les dépenses sont seulement à la charge de l'autre partenaire. Pour les directeurs d'écoles, le fait que son partenaire travaille, diminue la pression selon l'importance du salaire. Savoir si le conjoint du directeur d'école travaille nous permet de comprendre si toutes les dépenses des enfants sont sous sa responsabilité

**Graphe 10 : Est-ce le/la conjoint/e travaille ?**

Nous pouvons constater que le/la partenaire de 56% des directeurs rencontrés travaille et ainsi peut apporter au moins un minimum de complément au salaire de son conjoint qui est directeur d'école. Cependant, le/la conjoint/e de 33% des directeurs d'école ne travaille pas. De plus, 11% des directeurs ne répondent pas à cette question. En fait, cela aurait été une fierté pour le directeur d'école de dire que sa femme travaille. Le fait de ne pas répondre laisse plutôt entendre

qu'il/elle ne travaille pas. Ce qui totalise un pourcentage de 44% de conjoints des directeurs qui ne travaillent pas. En ce sens, le/la conjoint/e de presque la moitié des directeurs rencontrés ne travaille pas. Ainsi, 44% des directeurs doivent supporter seuls tous les coûts que demande la vie en famille avec des enfants.

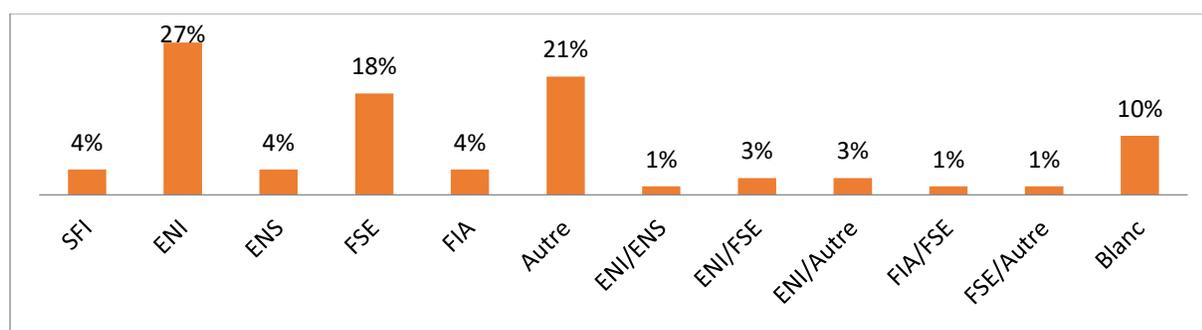
### 3.3. Formation et orientation professionnelle des directeurs

La formation professionnelle des directeurs joue un rôle important dans l'exigence qu'il pourrait faire pour améliorer les conditions de travail. Plus le niveau de professionnalisation d'un employé est élevé, plus il peut paraître exigeant envers son employeur. Nous allons ainsi aborder le niveau d'études des directeurs d'école, analyser leur formation initiale ainsi que les différentes formations continues qu'ils ont obtenues. Plus loin, nous allons dans cette section, analyser également, les raisons pour lesquelles les directeurs avaient choisi de devenir éducateur.

#### 3.3.1. La formation des directeurs d'écoles

Sur la question des directeurs d'écoles, nous allons prendre en compte le niveau d'étude, la formation professionnelle suivie par le directeur qui lui donnent les compétences pour exercer le métier ainsi que les formations professionnelles auxquelles le directeur a assisté. Notre première interrogation est de savoir le niveau d'étude des directeurs d'écoles rencontrés, c'est-à-dire leur niveau de formation classique. En effet, les données dont nous disposons montrent que la majorité des directeurs ont fréquenté l'Université. Ils sont plus de 80% qui déclarent avoir fréquenté une université. Les autres ont fréquenté l'école secondaire. Il est important de souligner que fréquenter l'université ou encore fréquenter l'enseignement ne veut pas dire pour autant terminer avec le cycle d'études universitaires en question ou le cycle de l'enseignement secondaire. Qu'en est-il de la formation initiale professionnelle des directeurs d'écoles?

Graph 11 : La formation initiale du directeur



Le graphe précédent nous permet de faire un état des lieux de la formation initiale des directeurs que nous avons rencontrés. Il est important de rappeler que le questionnaire proposait les 7 propositions suivantes que le directeur devait choisir :

- Sans formation initiale (SFI) ;

- Ecole Normale d'Instituteurs (ENI) ;
- Ecole Normale Supérieure (ENS),
- Faculté de Sciences de l'Education (FSE),
- Formation Initiale Accélérée (FIA),
- Centre de Formation pour l'Enseignement Fondamental (CEFEF) et
- Autres.

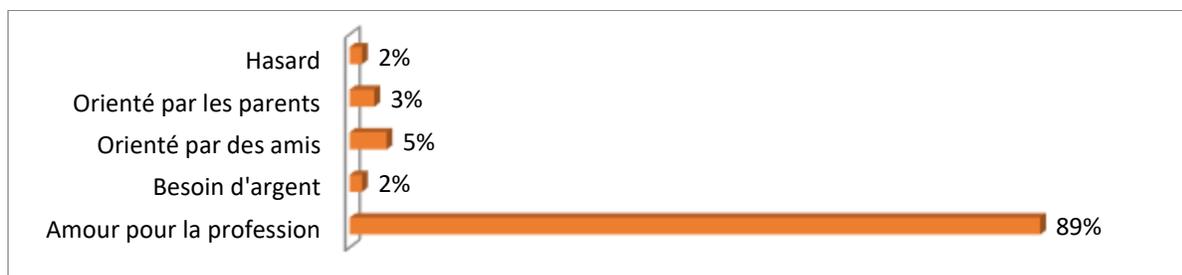
Aux cinq structures qui forment les enseignants sont ajoutées deux autres propositions qui n'ont rien à voir avec la formation pour exercer le métier d'éducateur, à savoir, sans formation initiale (SFI) et Autres. Nous constatons que 4% des directeurs sont « *sans formation initiale* ». Ils n'ont en réalité aucune compétence professionnelle pour exercer la profession enseignante. Nous avons 21% qui ont choisi « *Autres* », ils ont des compétences professionnelles pour pratiquer autre profession mais pas pour l'enseignement. De plus, 10% des directeurs n'ont pas répondu à la question. Dire sa qualification pour exercer un métier que l'on pratique depuis plusieurs années est une fierté. Celui qui choisit de ne pas dire sa qualification dans un contexte pareil n'a pas de qualification. Tout ceci pour montrer que les 10% des directeurs qui laissent en blanc les réponses n'ont pas de qualification nécessaire pour exercer le métier. Ce qui ramène à 14% les directeurs qui sont « *sans formation initiale* ». En conséquence, les 86% des directeurs restant totalisent à la fois ceux qui ont les compétences professionnelles pour exercer le métier d'éducateur et ceux qui ont des compétences professionnelles pour exercer d'autres métiers. Comme 21% des directeurs ont des compétences professionnelles dans d'autres domaines, 65% des directeurs ont des compétences professionnelles pour exercer leur métier. Toutefois, il faut souligner que beaucoup de jeunes après avoir fait la formation pour exercer le métier d'éducateur font d'autres formations soit dans le même domaine, soit dans un autre domaine. C'est dans le sens, sur le graphique, qu'il y a plusieurs combinaisons (5 environs) de deux formations initiales des directeurs.

Après avoir fait la formation initiale, la formation continue aide le professionnel, soit l'enseignant ou le directeur d'école à se mettre à jour tout au long de l'exercice de son métier. Dans cette dynamique, la formation continue joue un rôle important dans la professionnalisation des directeurs d'écoles sachant que certains directeurs ont jusqu'à 25 ans à 30 ans d'expérience. L'éducateur qui ne se perfectionne pas pendant toute cette période même s'il continue à enseigner, reste limité dans son enseignement. Nous avons donc essayé de comprendre si les directeurs sont dans une dynamique de formation continue en vue de se perfectionner. Nous avons constaté que 87% des directeurs d'écoles n'ont pas répondu à la question alors que les 13% restant ont confirmé leur participation aux formations continues. En effet, les 87% n'ont pas participé aux séances de formation continue.

### 3.3.2. Les raisons du choix du métier d'éducateur

Les raisons du choix du métier d'éducateur est le troisième paramètre que nous prenons en compte dans cette section sur la formation et l'orientation professionnelle des directeurs d'établissements scolaires sachant qu'ils étaient tous ou presque tous des enseignants avant d'être directeur d'école. Lorsque l'on considère les conditions de vie des professionnels de l'éducation en Haïti, il y a lieu de se demander pourquoi un jeune s'est orienté vers l'exercice du métier d'éducateur. Cependant, les raisons de ce choix sont plutôt liées à tout ce que nous avons expliqué au premier chapitre de ce travail : la nécessité d'exercer une activité qui permet à l'intéressé d'avoir un minimum pour vivre.

**Graphe 12 : La raison du choix du métier d'éducateur**



Les directeurs d'écoles ont expliqué à travers ce graphe les raisons pour lesquelles ils ont choisi le métier d'éducateur. En effet, 89% des directeurs que nous avons rencontrés déclarent que les raisons principales du choix du métier est par « *amour pour la profession* ». Il est important de comprendre le sens de cette réponse qui occupe cette importante place dans les réponses des directeurs d'école.

Nous comprenons à travers cette réponse « *amour pour la profession* » au moins deux dimensions. La première dimension ramène cette expression à l'idée de la raison du choix du métier au début de sa carrière telle qu'il est exprimé dans la question posée aux directeurs d'école. Choisir le métier d'éducateur par « amour pour la profession » laisse dans ce cas, entendre que celui qui a fait ce choix le fait parce qu'il aime enseigner. Peut-être dans la famille ou autour de soi, il y a eu des gens qui pratiquent le métier d'enseignement et on est alors attiré par le métier d'enseignement. Toutefois, peut-on aimer enseigner sans avoir commencé? La deuxième dimension fait justement référence à la réponse de quelqu'un qui exerce le métier et qui le pratique encore par amour, sinon il aurait déjà laissé. On a l'impression, compte tenu des conditions de travail dans l'exercice du métier d'éducateur que les directeurs qui fournissent cette réponse répondent plutôt à la question « *Pourquoi continuez-vous à pratiquer le métier d'éducateur?* » En tout cas, certains directeurs répondent avec l'esprit de cette dernière dimension. Les autres éléments, malgré leur importance, ont un pourcentage de réponses extrêmement bas.

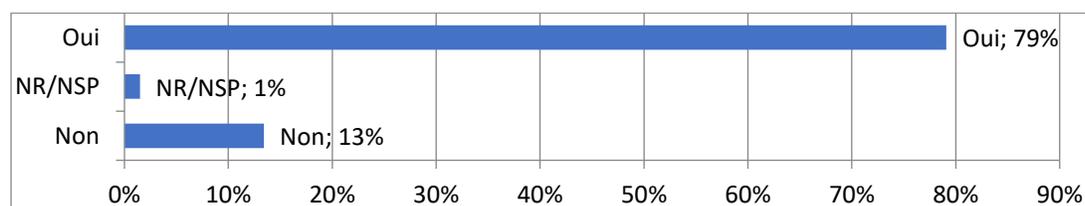
### 3.4. Valorisation du métier et carrière du directeur

Nous abordons dans cette section deux aspects qui nous paraissent essentiels dans l'exercice du métier d'éducateur : la valorisation du métier d'éducation et l'évolution de la carrière dans cette profession. Nous disons « essentiel » étant donné que ces deux aspects peuvent être considérés comme une source de motivation pour évoluer dans la profession. Pour ce faire, nous allons analyser d'abord la perception du directeur sur le niveau de valorisation de son métier par la société, ensuite aborder son statut et son histoire salariale et enfin comprendre l'évolution de sa carrière d'éducateur.

#### 3.4.1. Perception du directeur sur le niveau de valorisation du métier d'éducation par la société

La perception du directeur sur le niveau de valorisation de son métier par la société joue un rôle important dans l'évolution de l'exercice de la profession d'éducateur. Plus la perception du directeur est grande, plus il peut être motivé à exercer sa profession. On continue à répéter que « l'éducation est un métier noble » étant donné que celui qui est éduqué et formé peut devenir dans la société de grands hommes d'affaire, des hommes politiques, ou autres et ainsi gagnent beaucoup dans leur vie alors que les éducateurs qui les ont formés restent avec leur salaire dérisoire. Ainsi, la force de l'éducateur réside alors dans le niveau de valorisation de ce métier par la société en générale et en particulier, par l'Etat. C'est ce dernier qui peut pousser la société à valoriser ce métier. Dans ce contexte, la perception du directeur sur la valorisation de son métier influence sa volonté à bien exercer sa profession et à faire carrière dans le métier. Le graphe suivant nous permet de comprendre la perception du directeur sur le niveau de valorisation de son métier.

**Graphe 13 : Votre travail est-il valorisé par la société?**



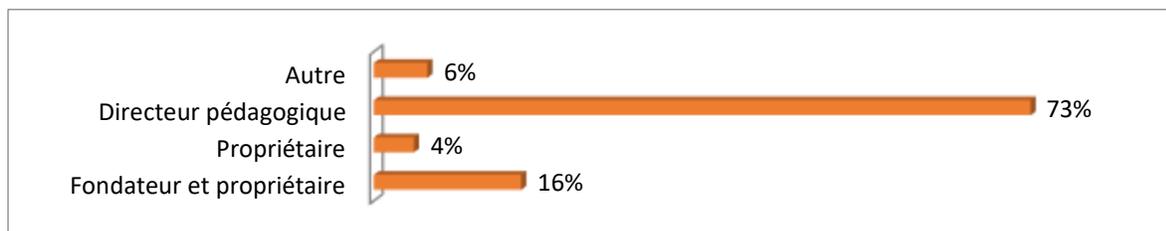
84% des directeurs ont une perception positive de la valorisation de leur métier par la société. Cette perception positive est une source de motivation pour ces directeurs qui estiment que la société donne une certaine valeur au métier d'éducation qu'ils exercent depuis plusieurs années. Pour 14% des directeurs, le travail d'éducation qu'ils exercent n'a pas suffisamment de valeurs aux yeux de la société. Ils s'attendaient sûrement à une meilleure compréhension des dirigeants pour améliorer leurs conditions de travail et surtout sensibiliser la société sur le travail de forger des esprits et de développer des intelligences des jeunes qui vont devenir plus tard des citoyens intelligents, compétents, responsables et honnêtes.

### 3.4.2. Le Statut du directeur

Pour approfondir l'analyse et appréhender les questions de carrières, nous abordons ici le statut du directeur de l'école. Il s'agit avant tout de savoir s'il est propriétaire de l'école ou directeur simplement. Et à partir de là, nous allons regarder s'il a un contrat avec l'école et vérifier le type de contrat dont il dispose.

Notre point de départ est de savoir si le directeur est le propriétaire/fondateur de l'école ou s'il est simplement directeur. Selon qu'il soit propriétaire/directeur ou directeur tout simplement, la vision, le comportement et les réactions ne sont pas les mêmes. Le graph suivant nous indique le pourcentage des directeurs rencontrés qui sont propriétaires/fondateur et ceux qui sont des directeurs pédagogiques.

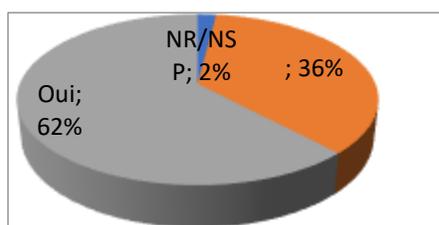
**Graph 14 : Etes-vous propriétaire/fondateur ou directeur de l'école ?**



Nous constatons que les directeurs rencontrés sont majoritairement des directeurs pédagogiques. En fait, le directeur pédagogique a un rôle limité dans la gestion de l'école. Très souvent, ils ne sont pas responsables des affaires administratives qui sont parfois confiées soit au Curé de la Paroisse pour les cas des écoles presbytérales ou aux Pasteurs de l'église pour les écoles des Missions. Parfois, il en est de même pour les écoles communautaires qui sont très souvent gérées administrativement par les gens de la communauté formant une commission pour la gestion de l'école.

Nous avons demandé aux directeurs qui ne sont pas propriétaires de l'école s'ils ont un contrat qui les engage avec l'école. Cette interrogation nous permet de voir non seulement le niveau d'engagement du directeur, mais le niveau de responsabilités que lui confie le propriétaire ou les responsables du réseau d'écoles et aussi le niveau de stabilité et de garanti de son emploi.

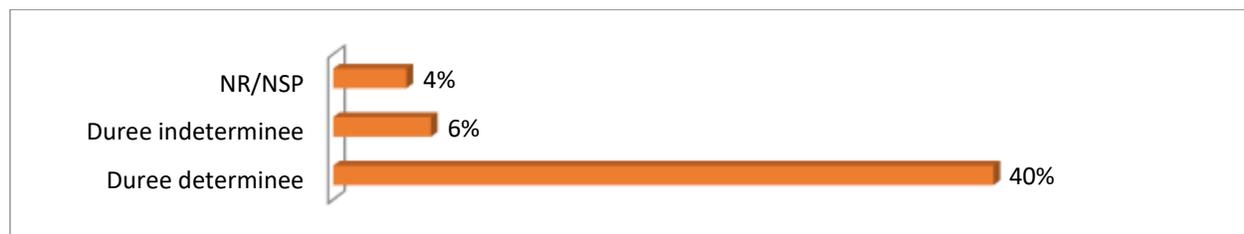
**Graph 15 : Si vous n'êtes pas propriétaire, avez-vous signé un contrat qui vous engage avec l'école ?**



Parmi les directeurs qui ne sont pas propriétaires de l'école, certains ont des contrats, d'autres ne l'ont pas et pour un autre groupe, la question de contrat n'est pas applicable. En effet, les écoles congréganistes sont généralement dirigées par les Sœurs Religieuses de la congrégation en question. Ces écoles appartiennent à la congrégation et non à la directrice en poste à l'école que celle-là peut transférer d'une école à l'autre au cours des années. La dynamique de contrat n'est donc pas applicable aux écoles congréganistes. Pour les autres, 62% ont signé de contrat avec leur établissement scolaire. Quant aux 36% des directeurs qui n'ont pas de contrat signé avec leur école, nous pouvons nous interroger sur la stabilité et la garantie de leur emploi au poste de directeur de l'école.

Voyons maintenant le type de contrat dont disposent 62% des directeurs. S'agit-il d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat à durée indéterminée (CDI)? Le graphe suivant nous indique le pourcentage des directeurs ayant un CDD et celui des directeurs ayant un CDI.

**Graphe 16 : Si vous avez un contrat, quel type de contrat?**

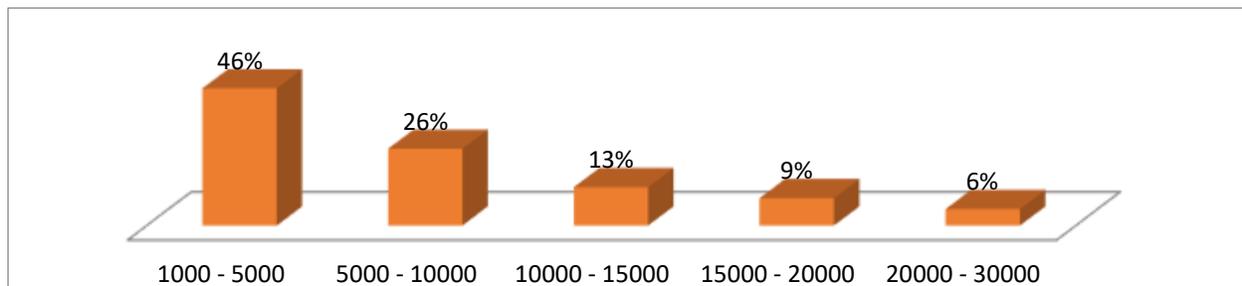


Nous avons les réponses de 50% des directeurs rencontrés. La majorité des directeurs (40%) détiennent un contrat à durée déterminée (CDD) et seulement 6% des directeurs disposent d'un CDI. Lorsque l'on considère qu'un établissement scolaire a un caractère permanent, pour conserver la confiance et la stabilité, un contrat à durée indéterminée aurait été mieux adapté au corps d'enseignant.

### **3.4.3. L'histoire salariale du directeur**

L'histoire salariale des directeurs rencontrés est importante compte tenu du fait qu'elle nous permet de comprendre leur évolution à un double niveau. Tout d'abord, nous cherchons à comprendre, à travers l'histoire salariale des directeurs, leur évolution dans la carrière du métier d'enseignant, ensuite elle nous permet de comprendre les conditions dans lesquelles ils ont évolué. Notre première interrogation est de savoir le dernier salaire du directeur rencontré lorsqu'il était professeur, avec l'idée qu'il a été obligatoirement enseignant avant de devenir directeur. Les réponses des directeurs sur cette question sont présentées dans le graphe ci-dessous.

**Graphe 17 : Votre dernier salaire comme professeur ?**



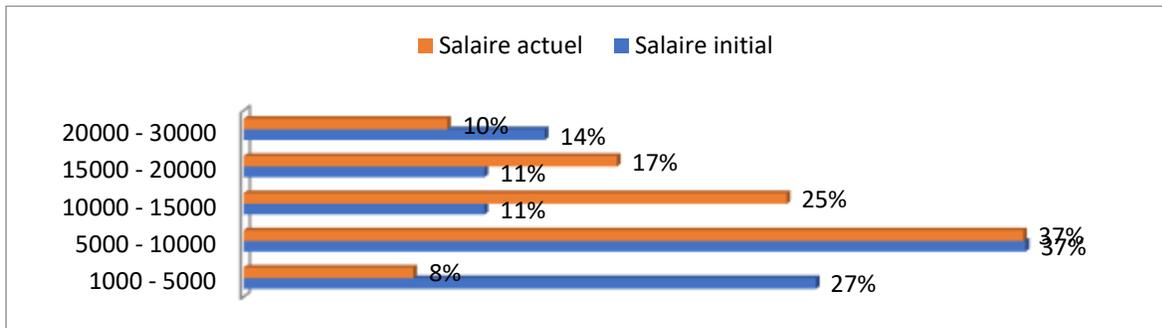
Le premier paramètre que nous prenons en compte à travers ce graphe est la carrière des directeurs que nous avons rencontrés. En effet, en faisant le total des pourcentages de réponses que nous avons recueillies, nous constatons que tous les directeurs ont répondu à cette question. Cela nous montre évidemment que tous les directeurs rencontrés ont été d'abord des enseignants avant de devenir directeurs d'un établissement scolaire. Ce graphe confirme encore une fois que pour devenir directeur d'école, il faut absolument commencer par la carrière enseignante.

Le second paramètre est celui des conditions salariales des directeurs pendant qu'ils travaillaient comme enseignant. Ce graphe nous permet, entre autres, de faire trois remarques distinctes.

- La première remarque est de constater que le dernier salaire comme enseignant de presque la moitié des directeurs rencontrés était moins de 5000 par mois (moins de 78 USD par mois). Ce qui représente à peine le tiers du salaire des enseignants du secteur public.
- La seconde remarque est d'observer qu'environ 75% des directeurs observés avaient un salaire d'enseignant inférieur au salaire des enseignants du secteur public (le salaire révisé de 2014).
- La dernière remarque est très importante puisqu'elle reflète les réalités haïtiennes. Il s'agit de l'important écart qui existe entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas des directeurs lorsqu'ils étaient enseignants. Cet aspect traduit en fait deux réalités : d'une part, il traduit la concentration des richesses du pays entre les mains d'une minorité très réduite et d'autre part, il explique le niveau de contraste que nous avons expliqué dans le premier chapitre. Le salaire de certains directeurs était 30 fois plus élevé que d'autres pendant qu'ils étaient enseignants.

Voyons à présent, le salaire des directeurs pendant qu'ils sont dans leur poste actuel. Il s'agit d'analyser le salaire initial et le salaire actuel des directeurs rencontrés. Le graphe suivant nous permet de faire une analyse approfondie voire comparer les salaires actuels et initiaux des directeurs.

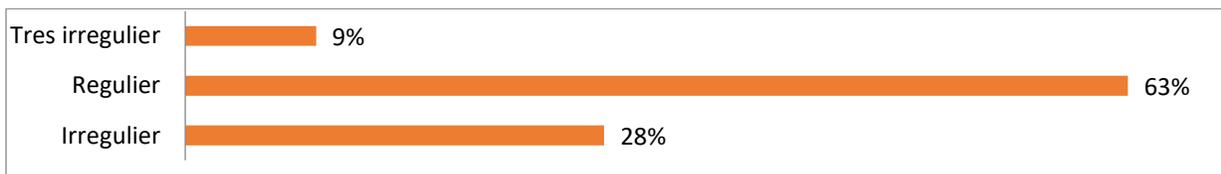
**Graphe 18 : Salaire initial comme directeur/Salaire actuel**



Pour comprendre les conditions salariales des directeurs d'écoles dans le secteur privé de l'éducation, rappelons d'abord le salaire du directeur du primaire dans le secteur public est de 21,000.00 HTG et celui du lycée est de 35,500.00 HTG, sachant que l'on a eu des directeurs du primaire et des directeurs du secondaire (équivalent du lycée en Haïti) et d'autres écoles qui ont à la fois le primaire et le secondaire. Le premier constat est le fait que 90% des directeurs rencontrés ont un salaire en dessous du salaire du directeur du primaire du secteur public. Le deuxième constat est le fait que le salaire initial n'a pas beaucoup augmenté pendant la carrière des directeurs. Ensuite l'écart pour certains directeurs est énorme par rapport au salaire du directeur du secteur public.

Pour approfondir les conditions salariales des directeurs d'écoles dans le secteur privé de l'éducation, analysons à présent deux autres aspects importants. Il s'agit d'une part de la question de la régularité des salaires mensuels des directeurs d'école et d'autre part, la suffisance de ce salaire selon le directeur lui-même. Le graphe XX aborde la question de la régularité des salaires des directeurs.

**Graphe 19 : Fréquence des salaires comme directeur**

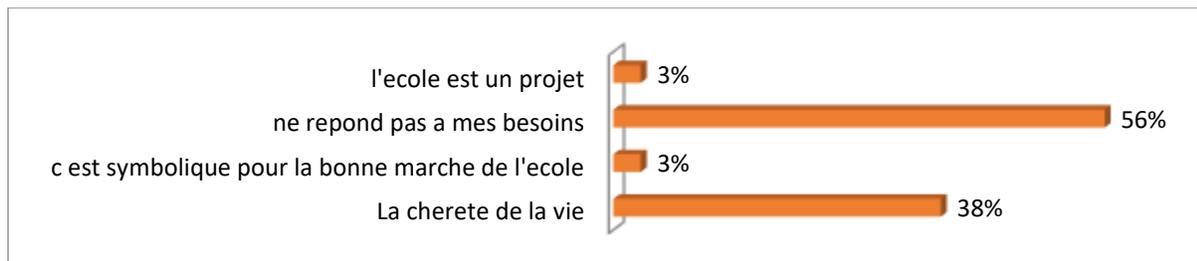


La fréquence des salaires nous informe du niveau de régularité des salaires des directeurs. En effet, la régularité des salaires est très importante pour l'employé en vue de répondre aux besoins quotidiens de sa famille. Les conditions de travail deviennent plus difficiles pour l'employé lorsque le salaire est à la fois dérisoire et irrégulier. Nous constatons que seulement le salaire des 63% des directeurs d'écoles rencontrés est régulier. Donc pour 37% des directeurs d'école leur salaire n'est pas régulier dont 28% sont irréguliers et 9% très irréguliers. Si le salaire de ces directeurs est dérisoire et s'ils n'ont pas d'autres activités lucratives leur permettant

d'avoir d'autres sources de revenu pour prendre soin de leur famille, ils doivent être dans des situations de fonctionnement extrêmement difficiles.

Seulement 9% des directeurs déclarent satisfaits du traitement salarial reçu de l'école. 91% des directeurs d'écoles que nous avons rencontrés expliquent leur insatisfaction concernant le salaire reçu comme directeur d'écoles et nous avons essayé de savoir les raisons pour lesquelles les directeurs sont insatisfaits. Le graphe 20 décline les pourcentages de chaque raison évoquée.

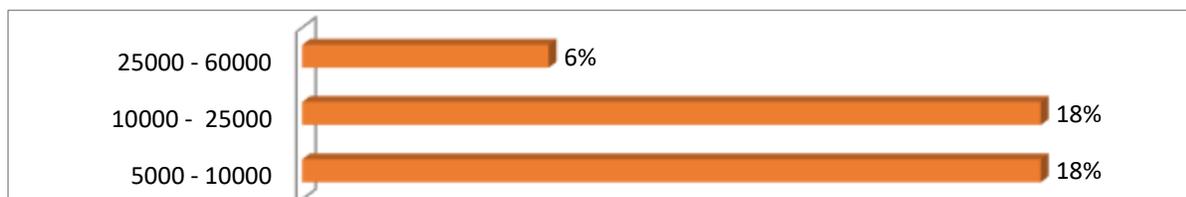
**Graphe 20 : Les raisons pour lesquelles certains directeurs d'écoles sont insatisfaits de leur salaire**



Pour 56% des directeurs, l'insuffisance des salaires réside dans le fait que ce salaire ne peut pas répondre à leurs besoins au quotidien. 38% parlent de la cherté de la vie en Haïti. Les deux réponses majoritaires des directeurs d'école sont étroitement liées : ne pas pouvoir répondre aux besoins au quotidien est le fait que le coût des besoins est cher et que l'on a du mal à répondre à ses besoins et à ceux de sa famille.

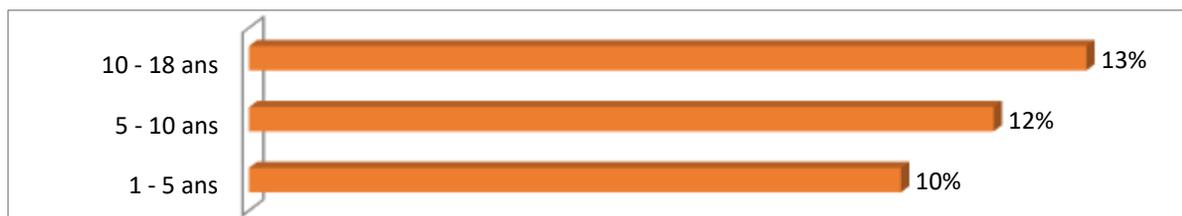
Comme il est coutume que les gens qui exercent le métier d'éducateur cherchent le plus souvent à réaliser d'autres activités leur permettant d'arrondir leur salaire à la fin du mois, nous avons tenu à savoir si les directeurs rencontrés effectuaient d'autres activités financières. À la question « *Exercez-vous d'autres activités financières ?* », 56% des directeurs ont répondu négativement. Leur salaire mensuel est limité au salaire du directeur d'école. À l'inverse, 44% des directeurs précisent qu'ils exercent d'autres activités leur rapportant un peu d'argent en plus du salaire de directeur. Il est important de savoir ce que gagnent ceux qui exercent d'autres activités lucratives. Le graphe 21 répartit le pourcentage des directeurs qui font d'autres activités selon le niveau des salaires.

**Graphe 21 : répartition des pourcentages selon le niveau des salaires.**



44% des directeurs rencontrés déclarent exercer d'autres activités lucratives, alors 42% expriment ce qu'il gagne dans cette activité parallèle. Nous constatons que les salaires s'étendent de 5,000.00 à 60,000.00 Gourdes. Nous comprenons que certains directeurs qui exercent d'autres activités lucratives parallèles, gagnent des salaires intéressants à côté des activités éducatives. En tout cas, 6% des directeurs observés gagnent entre 25,000 Gourdes (387 USD) et 60,000 Gourdes (930 USD) pour les activités parallèles. Les 36% directeurs restant partagent en deux les salaires allant de 5000 Gourdes à 25,000 Gourdes. Toutefois, le nombre d'années pendant lesquelles le directeur exerce cette activité parallèle pourra dire beaucoup étant donné que le salaire comme directeur ne répond pas toujours aux besoins du directeur. C'est dans cette dynamique que nous avons demandé au 42% des directeurs rencontrés qui exercent une autre activité lucrative et qui déclarent leur salaire de nous dire depuis combien de temps qu'ils exercent cette activité parallèle.

**Graph 22 : La durée de l'exercice de l'activité parallèle.**

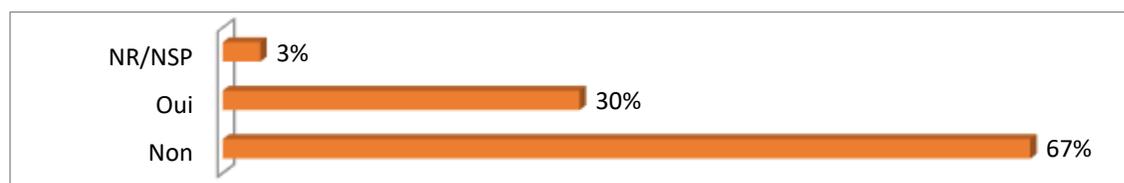


Le nombre de directeurs qui a répondu à cette question a encore diminué. Ils ne sont que 35% qui fournissent les réponses à cette interrogation. Nous constatons que certains directeurs exercent les activités parallèles depuis 18 ans. D'autres depuis 10 ans. Certains directeurs d'école, voire la majorité des directeurs qui exercent une activité lucrative parallèle le font pendant un bon nombre d'années déjà.

#### **3.4.4. Le plan de carrière des directeurs**

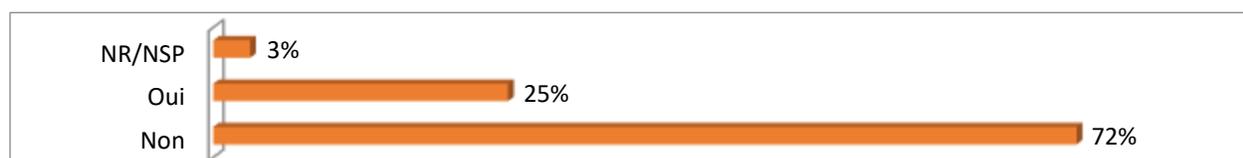
Nous venons de voir plus haut le nombre d'années d'expérience ainsi que l'histoire salariale des directeurs que nous avons rencontrés. Nous avons expliqué également qu'il n'existe pas d'école qui forme des professionnels pour devenir directeur d'école. Le principe, pour devenir directeur, est d'avoir quelques années d'expériences comme enseignant. Ce sont des éléments qui font partie de la carrière des directeurs d'école. Nous allons approfondir par l'analyse de l'existence du plan de carrière des directeurs qui pourrait être une source de motivation pour évoluer dans l'exercice du métier d'éducateur. Notre premier questionnement est de savoir s'il existe un plan de carrière dans les écoles que nous avons observées et ensuite d'analyser l'existence d'autres éléments ou d'identifier d'autres pratiques qui pourraient constituer des éléments de plan de carrière des directeurs d'école. A la question « *Existe-t-il un plan de carrière à l'école* », les directeurs nous ont fourni les réponses ci-dessous.

**Graphe 23 : L'existence d'un plan de carrière ?**



Seulement 30% des directeurs rencontrés ont confirmé l'existence d'un plan de carrière dans leur école. Nous n'avons pas pu malheureusement identifier les éléments qui constituent ce plan de carrière dans ces écoles. Toutefois, nous constatons que 67% des directeurs ont déclaré qu'il n'existe pas de plan de carrière à l'école. L'inexistence d'un plan de carrière peut traduire le sentiment dans lequel évoluent les professionnels de l'éducation notamment les enseignants et les directeurs de ces écoles. Il a été jugé nécessaire d'approfondir, dans le secteur privé, sur l'identification des pratiques de gestion qui pourraient constituer des éléments d'un plan de carrière. C'est dans cette logique que nous avons essayé de comprendre si le mode de gestion de l'école permet à son personnel d'avoir de nouveau salaire chaque année ou chaque deux ans sachant que ce dispositif constitue déjà des éléments de plan carrière.

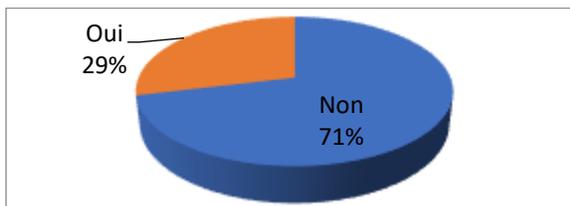
**Graphe 24 : Est-ce que vous avez le nouveau salaire chaque année en tant que directeur ?**



La majorité des directeurs que nous avons rencontrés, 72%, déclarent qu'il n'a pas de nouveau salaire chaque année. Compte tenu du contexte, les 3% qui ne répondent pas font sûrement partie de ceux qui n'ont pas de nouveau salaire chaque année. Ce qui ramène à 75% les réponses négatives. En effet, pour ces catégories de directeurs, le salaire mensuel est toujours le même au fil des années, tout au long de leur carrière. Si le directeur de l'école n'a pas de nouveau salaire chaque année, encore moins l'enseignant qui est à un niveau plus bas dans l'échelle salariale. Il serait toutefois, intéressant de savoir la ou les catégories d'école qui fournissent aux directeurs un nouveau salaire chaque année. Ces directeurs font sûrement partie de ceux qui déclarent l'existence d'un plan de carrière dans leur école.

Derrière l'idée « *Avoir un salaire chaque année* » est cachée l'idée d'existence d'un salaire qui va avec l'ancienneté. Cependant, il peut exister un dispositif de gestion qui ne permet pas au directeur d'avoir de nouveau salaire chaque année, mais plutôt tous les deux, ou tous les trois ans ou encore tous les cinq ans. C'est ce que nous essayons de comprendre lorsque nous demandons aux directeurs s'il y a, à l'école, un salaire qui va avec l'ancienneté.

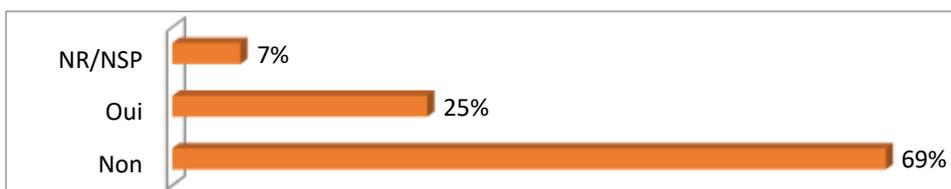
**Graphe 25 : Y a-t-il un salaire qui va avec l'ancienneté?**



Comme vous le constatez dans le graphe précédent, pour 71% des directeurs que nous avons observés, il n’y a aucune relation entre le salaire et l’ancienneté du directeur. Quel que soit le nombre d’années d’expérience que le directeur aura toujours le même salaire. Ou encore, le salaire ne sera pas influencé par le nombre d’années d’expérience. Le nombre d’années d’expérience n’est donc pas une source de motivation pour continuer à évoluer dans la carrière enseignante dans 71% des écoles que nous avons rencontrées. Il existe une relation entre le salaire des directeurs et l’ancienneté que dans 29% des écoles.

Nous avons abordé avec les directeurs d’école une autre dimension dans l’évolution de leur carrière comme éducateur. Il s’agit des relations existantes entre leur salaire et le niveau de formation. Pour mieux appréhender la question, nous avons demandé aux directeurs s’ils auront de nouveau salaire s’ils entreprennent une nouvelle formation, évidemment, une formation qui est en lien avec le métier d’éducateur qu’il exerce. Il est important de souligner que les haïtiens sont généralement motivés à se perfectionner davantage. Beaucoup d’enseignants et de directeurs d’école continuent leur formation en cours d’emploi. Ce souci de formation et de perfectionnement est-il alors lié à un nouveau salaire qu’ils auront en exerçant leur métier d’éducateur ? Tout ceci nous conduit à savoir si le directeur aura un nouveau salaire après son perfectionnement qu’il a eu en cours d’emploi.

**Graphe 26 : En cas d'une nouvelle formation, aurez-vous un nouveau salaire ?**



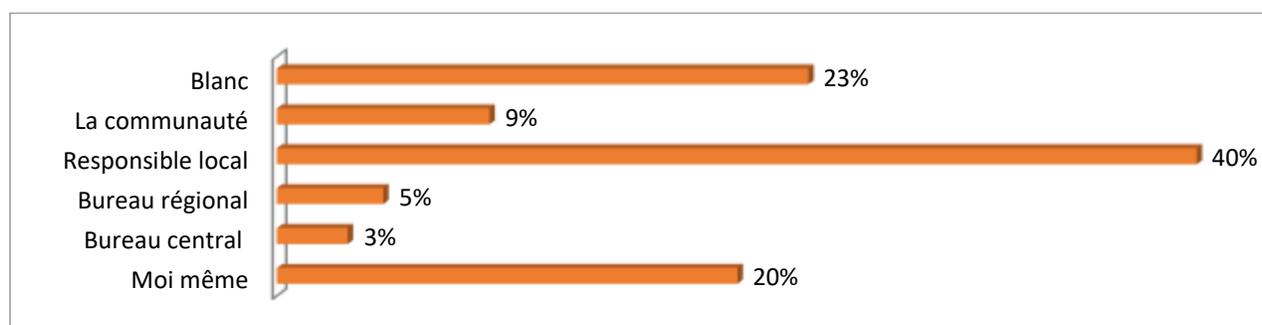
La formation et le perfectionnement influencent le salaire de seulement 25% des directeurs rencontrés. Rappelons que nous avons eu plus haut 30% des directeurs qui ont déclaré l’existence d’un plan de carrière, ce sont sûrement parmi ces directeurs qui déclarent qu’il y a une relation entre la formation et le salaire des directeurs. A l’inverse, pour 69% des directeurs, suivre une nouvelle formation ne va pas modifier à la hausse leur salaire dans l’exercice de leur profession. Pour eux, le salaire reste toujours le même quel que soit les nouvelles formations reçues. Ainsi, nous comprenons que la motivation des professionnels de l’éducation en poste n’est pas toujours

liée à une attente de promotion dans l'établissement scolaire où ils sont engagés, mais plutôt dans l'attente d'un poste à un niveau plus élevé dans une autre institution.

### 3.4.5. Le Directeur propriétaire : son salaire et celui de l'enseignant

Nous avons vu plus haut, les cinq différentes catégories d'écoles privées existantes en Haïti. Le choix du directeur est fonction de la catégorie d'école. Les écoles congréganistes sont toujours dirigées par les sœurs religieuses par exemple, alors que les écoles des Missions protestantes sont plutôt dirigées par un responsable de l'église en question. De plus, chaque catégorie d'école peut avoir un mode de gestion du personnel qui lui est propre. Pour certaines catégories d'écoles, notamment, celles qui fonctionnent en réseau, le personnel peut être payé par les responsables du réseau. Pour d'autres, le personnel est payé au niveau local. Pour les cas des écoles privées indépendantes, ce sont les directeurs d'écoles qui se donnent leurs salaires et qui décident des salaires de son personnel. Avec tout ce qui suit, nous avons demandé aux directeurs que nous avons rencontrés de dire l'instance qui décide de leur salaire. Le graphe suivant fait l'état des réponses que nous avons recueillies auprès des directeurs.

Graphe 27 : Qui est-ce qui vous paie?

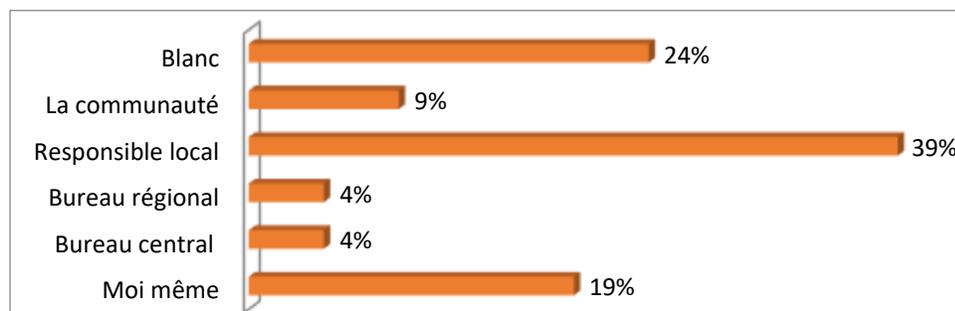


Le pourcentage le plus élevé qui est affiché dans le graphe est le cas où les directeurs sont payés par les responsables au niveau local. Ce sont le plus souvent le cas des écoles de Missions dont le Pasteur de l'église est responsable au niveau local. Il est chargé le plus souvent de collecter les frais de scolarité auprès des élèves et d'administrer les dépenses et les salaires du personnel de l'école dont le directeur de l'école. C'est également le cas des écoles presbytérales dont un Prêtre, le Curé de la Paroisse est le Responsable au niveau local. Il est également chargé d'administrer les dépenses ainsi que les salaires du personnel selon les frais de scolarité collectés ajoutés parfois aux aides venant de ses partenaires. Les 40% de réponses des directeurs sont surtout le cas de ces deux catégories d'écoles. Le pourcentage qui suit est le cas des réponses vides. Les directeurs qui ont choisi de ne pas répondre représentent 23% des réponses qui pourraient être d'abord les écoles congréganistes qui sont dirigées par des Sœurs religieuses étant donné que ces dernières n'ont généralement pas de salaire puisqu'elles travaillent pour la congrégation sans un salaire attribué. Les directeurs qui ne répondent pas à cette question pourraient également être attribuée aux directeurs des écoles privées indépendantes qui n'ont

pas envie de dire que ce sont eux-mêmes qui décident de leurs salaires sachant que très souvent ils se donnent des salaires intéressants, étant donné qu'ils sont propriétaires alors que les salaires des enseignants restent dérisoires. Pour bien comprendre notre point de vue, nous constatons que les directeurs qui déclarent qu'ils se paient eux-mêmes représentent seulement 20% alors que le pourcentage des directeurs des écoles privées indépendantes rencontrés va au-delà de ce pourcentage.

Les écoles payées par la communauté sont le plus souvent les écoles communautaires créées par les communautés dans les zones reculées où il n'existe pas d'écoles publiques. C'est dans cette logique que le MENFP avait développé le PRONEC en vue de diminuer les soucis des communautés en matière d'éducation. La « communauté » pour les Sœurs religieuses est plutôt la congrégation dans laquelle l'école appartient. D'autres écoles font partie de réseau d'écoles dont le responsable peut être soit au Bureau Central à Port-au-Prince soit au Bureau Régional dans les communes chefs-lieux des départements géographiques. Ce qu'il faut retenir dans le graphe précédent est le fait que les directeurs sont payés soit par lui-même, soit par les responsables au niveau local, soit par les responsables au niveau régional, soit par les responsables au niveau Central. Et les enseignants alors, qui est-ce qui les paie? Est-ce qu'ils sont tous payés par le directeur de l'école? Le graphe suivant établit les réponses des directeurs sur cette question.

**Graphe 28 : Qui paie les enseignants?**



En regardant le graphe sur l'instance du secteur privé qui paie les enseignants, nous constatons qu'il a la même configuration de celui sur l'instance qui paie les directeurs d'école. En effet, les pourcentages des réponses dans le graphe XX sont presque pareils au pourcentage des réponses au graphe XX. Ce constat nous confirme que les instances qui paient les directeurs d'écoles sont aussi celles qui paient les enseignants de l'école.

### 3.5. Les avantages sociaux

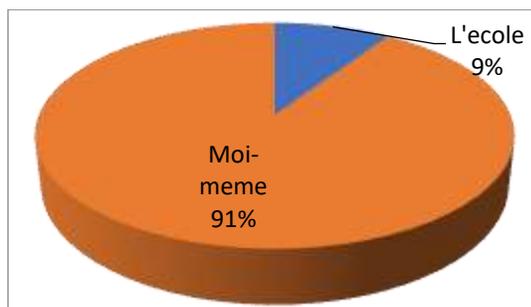
Pour approfondir les conditions de travail des directeurs d'écoles, nous allons prendre en compte les avantages sociaux dont bénéficient les directeurs d'écoles du secteur privé de l'éducation en Haïti. Pour ce faire, dans cette section, nous allons analyser la disponibilité des assurances de

santé dans les écoles, les congés payés réguliers, les congés de maladie ainsi que l'existence de dispositif de fonds de retraite qui permettra au directeur de survivre après sa carrière professionnelle au troisième âge.

### 3.5.1. Les assurances

Nous venons d'analyser plus haut le salaire des directeurs d'école et nous avons compris d'une part, les variations qui existent entre les salaires et d'autre part, le bas niveau de salaire pour certains directeurs. Sur la base de ces informations une assurance santé pourrait jouer un rôle assez important dans l'amélioration des conditions de travail des directeurs ainsi que celles des enseignants de l'établissement scolaire en question. Quel est alors le pourcentage des écoles privées de notre échantillon qui ont une assurance-santé pour les enseignants et les directeurs? A cette question, seulement 10% des directeurs ont répondu positivement. 90% des écoles ne disposent pas d'assurance-santé. Dans ce cas, il est important de savoir qui prend en charge les dépenses liées aux soins de santé à savoir si la totalité des dépenses sont effectuées par le directeur de l'école, ou si l'école prend ou moins en charge une partie des dépenses. Les réponses des directeurs des écoles sont placées dans le graphe suivant.

**Graphe 29 : S'il n'y a pas d'assurance, qui prend en charge les coûts en cas de maladie?**

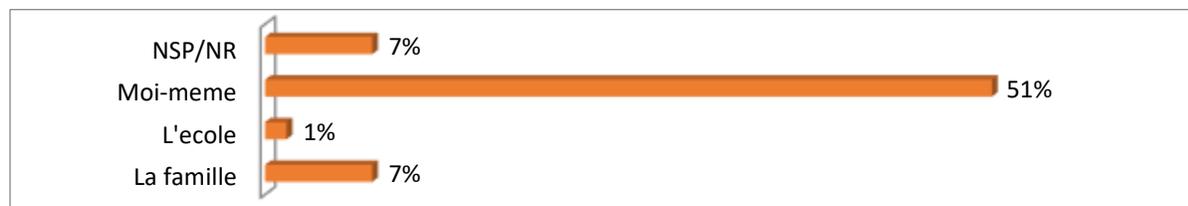


91% des directeurs confirment que ce sont eux-mêmes qui prennent en charge la totalité des dépenses liées aux soins de santé. Dans cette circonstance particulière, les enseignants et les directeurs des 91% des établissements scolaires rencontrés doivent déboursier la totalité des coûts en cas de maladie sachant que les conditions salariales de certains directeurs, telles que nous venons de le constater ne sont pas toujours au rendez-vous. Ce sont des éléments qui rendent vulnérables les professionnels de l'éducation dont les conditions de vie étaient déjà limitées. Et, en cas d'accident de travail, le directeur est toujours responsable de ses soins de santé étant qu'il n'existe aucun dispositif qui peut l'aider dans les dépenses liées aux soins de santé.

Les dépenses liées aux accouchements sont généralement très élevées tant en Haïti que dans d'autres pays. Il est important de savoir qui prend en charges les coûts d'accouchement, sachant

que les assurances-santé n'existent pas. Les données collectées auprès des directeurs nous permettent d'avoir des éléments de réponses à cette question.

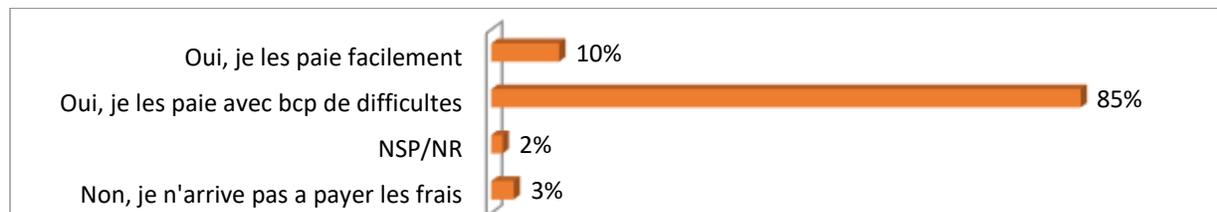
**Graphe 30 : En cas d'accouchement, qui prend en charge ces couts?**



Parmi les réponses que nous avons collectées, et parmi les directeurs qui n'ont pas d'assurance-maladie, seulement 1% des directeurs confirment que les dépenses d'accouchement sont prises en charge par l'école. Considérons que les écoles congréganistes dirigées par les Sœurs religieuses ont une assurance et qu'elles ne répondent pas à cette question, étant donné qu'elles n'auront pas à subir d'accouchement, le pourcentage des directeurs dont l'accouchement n'est pas pris en charge par l'école totalise 65%.

Comme ce sont majoritairement, les directeurs d'écoles qui paient eux-mêmes les frais d'accouchement, avec les salaires dérisoires que la grande partie reçoit, est-ce qu'il arrive à payer facilement les frais d'hôpital en cas d'accouchement ?

**Graphe 31 : Arrivez-vous à payer facilement les frais de l'hôpital, en cas d'accouchement?**



Comme vous le constatez dans le graphe, seulement 10% des directeurs déclarent pouvoir payer facilement les frais relatifs aux soins de santé en cas d'accouchement. Nous pouvons comprendre le niveau effort que les directeurs doivent déployer lorsqu'il s'agit de payer les frais d'hôpital en cas d'accouchement. L'analyse que nous venons de faire explique que les directeurs ne bénéficient pas d'assurance-santé dans leur école et doivent dépenser beaucoup d'argent pour prendre en charge les soins de santé en cas de maladie et surtout au moment des accouchements.

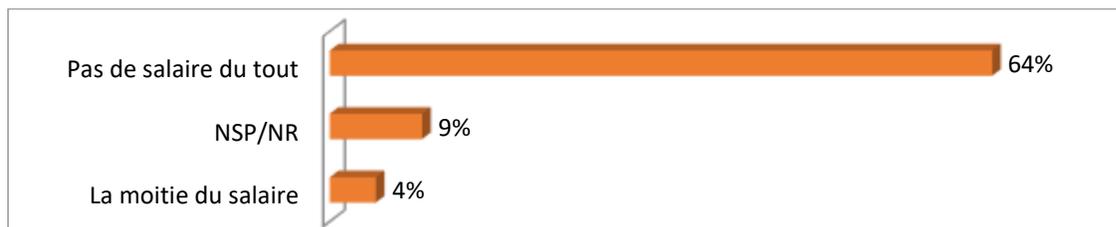
### **3.5.2. Les congés réguliers payés**

Le deuxième volet que nous abordons sur les avantages sociaux des directeurs des écoles est la question des congés payés. Tout employé doit bénéficier des congés payés après une longue période travail. Septembre à juin peut être considéré comme une longue période de travail. Les directeurs et les enseignants du secteur public sont bénéficiaires de leur congé payé pendant les

mois de juillet et août. Quelle est la situation des directeurs du secteur privé de l'éducation en Haïti?

Pour comprendre cette situation, nous avons demandé aux directeurs s'ils ont la totalité des salaires pendant les mois de juillet et août, étant donné que pendant ces deux mois, les élèves sont généralement en congé et le personnel du secteur public continue à recevoir leur salaire. En effet, il est coutume en Haïti, selon les moyens économiques de l'école de ne pas donner le salaire entier au personnel de l'éducation pendant cette période. C'est dans ce sens que notre question a été ainsi formulée. En réponse à la question, seulement 28% des directeurs déclarent bénéficier de la totalité de leur salaire pendant les mois de juillet et août. La totalité des directeurs, 72% répondaient négativement, à savoir qu'ils n'ont pas la totalité des salaires pendant les mois de juillet et août. « Ne pas avoir la totalité des salaires pendant les mois de juillet et août » nous fournit un premier élément d'information. Cela nous laisse croire que les mois de vacances ne sont pas totalement payés. En approfondissant notre recherche sur la question, nous avons eu les réponses appropriées qui reflètent la situation réelle des directeurs du secteur privé en matière de congé payé (voir le graphe suivant).

**Graphe 32 : Sinon, est-ce que vous avez la moitié du salaire ou vous ne recevez rien ?**



Les données que nous avons collectées auprès des directeurs du secteur privé de l'éducation nous informent que 64% des directeurs n'obtiennent « *pas de salaire du tout* » pendant les mois de juillet et août. Lorsque l'on considère le contexte et les conditions de travail, les 9% qui ne fournissent pas de réponse n'ont sûrement pas de salaire pendant les vacances. Ce qui ramène à 73% les directeurs du secteur privé qui n'ont pas de salaire pendant les mois de vacances. L'importance du pourcentage des directeurs qui ne sont pas payés pendant les vacances traduit la profondeur du problème. En fait, les élèves sont en congé pendant les deux mois en Haïti, mais le directeur de l'école, compte tenu de ses responsabilités n'est pas pourtant en congé pendant les deux mois. Pendant cette période, il doit également planifier la rentrée scolaire qui nécessite beaucoup de temps de la part du directeur. « Ne pas avoir de salaire du tout » pendant toute la période de juillet et août paraît délicat et traduit la réalité des conditions de travail des directeurs, considérant que certains directeurs reçoivent un niveau de salaire qui est extrêmement bas par rapport au salaire des directeurs du secteur public.

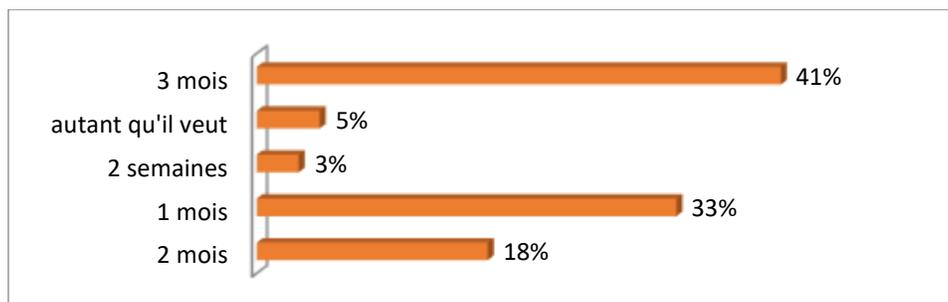
Si la majorité des directeurs d'école du secteur privé n'ont pas de salaire pendant les mois de juillet et août, c'est-à-dire ne bénéficient pas de congés payés, qu'en est-il alors de congé de

maladie, notamment des congés de maternité qui nécessitent beaucoup plus de temps? C'est ce que nous allons analyser dans la section suivante.

### 3.5.3. Les congés de maternité

Pour mieux comprendre la réalité dans les écoles du secteur privé en Haïti, dans cette section, nous avons plutôt interrogé les directeurs d'écoles sur les congés de maternité de son équipe d'enseignants. Les informations fournies par le directeur lui-même sur les enseignants de son école sur les congés de maternité pourront expliquer l'ampleur de la situation. C'est dans cette dynamique que nous avons demandé aux directeurs, en cas d'accouchement d'un professeur, s'il aura toujours le même salaire. En effet, à cette question, les directeurs confirment à 84% que le professeur, en cas d'accouchement, aura toujours le même salaire. Les 16% disent clairement qu'il n'est pas possible que l'enseignant ait encore le salaire. A ce niveau, il est important de savoir qui prend en charge le nouveau professeur qui va assurer la classe pendant la période d'accouchement. Pour 30% des directeurs, c'est l'enseignant qui paie dans son salaire le professeur remplaçant. Alors que dans 70% des écoles, le professeur remplaçant est payé par l'école. A la question « *Pendant combien de temps l'enseignant peut rester à la maison après un accouchement?* » nous avons eu les réponses suivantes.

**Graphe 33 : Pendant combien de temps l'enseignant est autorisé à rester à la maison après un accouchement ?**



Pour certaines directions d'école (41%), l'enseignant peut rester à la maison pendant 3 mois. Pour d'autres écoles (18%), l'enseignant peut rester pendant 2 mois. 33% des directeurs confirment que l'enseignant peut rester à la maison pendant 1 mois. Cependant, « rester à la maison » pendant 2 semaines paraît très difficile. Rester à la maison « autant qu'il veut » est encore plus problématique. Les 3% qui font cette déclaration montrent deux choses : soit ils sont parmi ceux qui ne paient pas les enseignants pendant l'accouchement, soit parmi ceux qui précisent que c'est l'enseignant qui est chargé de payer le remplaçant.

### 3.5.4. Les fonds de pension

Le dernier aspect que nous souhaitons aborder sur la question des avantages sociaux concerne les fonds de pension. En effet, et évidemment, le personnel du secteur public de l'éducation bénéficie d'un fonds de pension lorsqu'il doit partir à la retraite. Pour le secteur privé de l'éducation, les fonds de pension ne sont pas évidents. Toutefois, nous ne pouvons pas faire

l'économie de demander aux directeurs rencontrés s'il existe un fonds de pension à l'école. A cette question, 89% des directeurs confirment qu'il n'existe pas de fonds de pension à l'école. Le mécanisme de fonds de pension existe seulement dans 11% des écoles rencontrées. Si les directeurs ne peuvent pas avoir de salaire pendant les mois de juillet et août, il sera difficile d'avoir de fonds de pension qui consiste à mettre de côté de l'argent pour les années à venir. Le principe est clair : si les besoins présents ont du mal à être satisfaits, il sera difficile de penser à satisfaire les besoins futurs.

Cependant, considérant les conditions salariales difficiles de la majorité des directeurs, les dépenses à effectuer pour prendre soin de sa famille et aussi pour les soins de santé, nous pouvons vite imaginer qu'ils seront dans l'impossibilité de faire des économies pour avoir des moyens pour vivre décemment lorsqu'ils devaient partir à la retraite. Nous avons essayé dans cette dynamique, de comprendre le mode de vie des directeurs d'écoles qui n'ont pas de fonds de retraite après avoir quitté l'école le fait qu'ils ne peuvent plus travailler. Plusieurs graphes ci-dessous traduisent la réalité des directeurs d'écoles vivant sans fonds de retraite après avoir quitté l'établissement scolaire là où ils ont travaillé. Notre première interrogation sur la question est de savoir si le directeur reste inactif après son départ de l'école.

**Graphe 34 : les directeurs sans fonds de pension restent inactifs ?**



Seulement 12% des directeurs déclarent que les directeurs qui partent à la retraite sans avoir de fonds de pension restent inactifs. Cela sous-entend soit ils ont au moins le minimum de moyens pour vivre, soit ils sont obligés de rester inactifs étant donné qu'il n'est pas facile de trouver autre chose à faire compte tenu du niveau de chômage aussi. Cependant, pour 69% des directeurs rencontrés, les directeurs qui partent à la retraite ne restent pas inactifs après leur départ de l'école. Pour ces directeurs, ils essaient de faire d'autres choses pour vivre. Nous comprenons leur point de vue : il serait difficile de rester inactif car ils n'ont pas d'économies leur permettant de rester inactif après avoir quitté l'école sachant qu'il n'y a pas eu de fonds de pension pour les aider dans les dépenses quotidiennes. Ils sont donc obligés de chercher d'autres opportunités. Dans cette logique, les directeurs qui arrêtent de travailler laissent les établissements scolaires et restent sans salaires étant donné qu'il n'y a pas eu de fonds de pension. Ainsi, certains cherchent d'autres activités comme la pratique de l'agriculture ou de l'élevage pour ceux qui habitent en milieu rural. Partir à la retraite sans avoir de revenus pour continuer à prendre soins de sa famille est beaucoup plus problématique que satisfaisant.

### 3.6. Droit de l'enseignant et du directeur

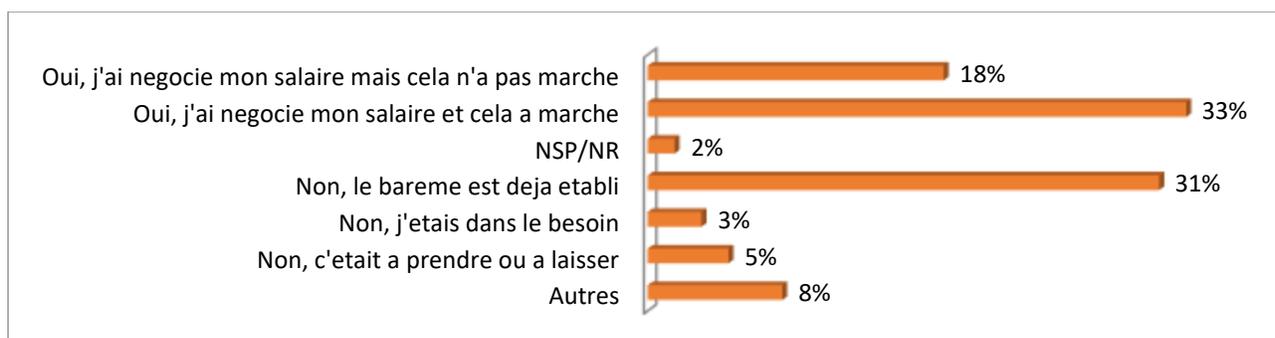
Cette étude fait émerger déjà un ensemble d'éléments liés aux droits de l'enseignant et du directeur d'école. Cependant, d'autres aspects plus spécifiques qui relèvent directement des notions de droit sont très souvent mis automatiquement en quarantaine par les employeurs du directeur et de l'enseignant. Deux choses seront ainsi abordées dans cette section. Il s'agit d'abord des possibilités de négocier les conditions de travail du directeur avec son employeur lorsqu'il n'est pas propriétaire et celles de l'enseignant avec son employeur qui est parfois le directeur de l'école. Ensuite, nous allons analyser le droit de l'enseignant et celui du directeur à l'adhésion syndicale.

#### 3.6.1. Négociation des conditions de travail des directeurs

Le personnel de l'éducation du secteur privé n'a pas toujours la possibilité de négocier les conditions de travail avec son employeur. Les notions de droit disparaissent lorsque le personnel de l'éducation se trouve dans l'impossibilité de négocier ce qu'il souhaite, soit en termes de salaires soit en termes de congés payés. En ce sens, l'employeur ne lui donne pas la possibilité et l'ouverture pour négocier. Les questions de droit apparaissent exactement lorsqu'il n'y a pas cette possibilité. Toutefois, à l'inverse, il arrive très souvent que l'enseignant ou le directeur se trouve dans les besoins urgents de travail et n'a pas pu négocier les conditions de travail. Les besoins pressants l'oblige à accepter le poste quelles que soient les conditions de travail.

Notre premier questionnaire est de savoir si les directeurs ont pu négocier leur salaire avec l'employeur au moment du recrutement. Le graphe suivant présente l'état des réponses que nous avons recueillies auprès des directeurs.

**Graphe 35 : Avez-vous pu négocier votre salaire avec l'employeur au moment du recrutement?**



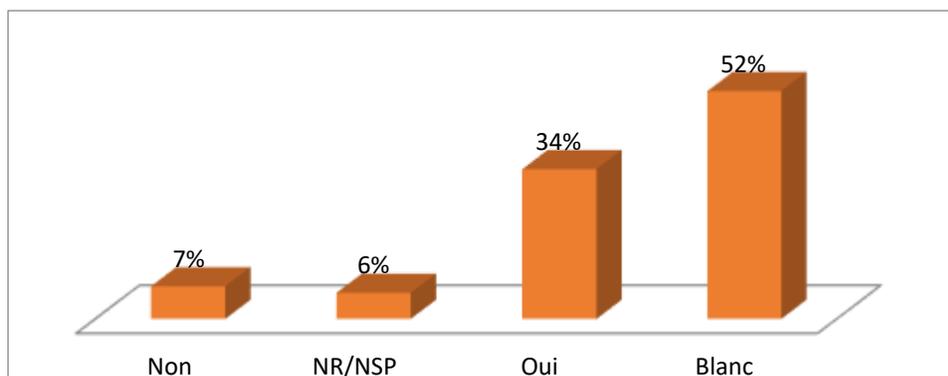
Le nouvel employé en s'intégrant a le droit de négocier son salaire avec son employeur. Si nous prenons les réponses positives, c'est-à-dire le pourcentage des directeurs qui déclarent avoir négocié leur salaire au moment du recrutement, nous obtenons seulement 51%. Cela explique que seulement 51% qui avaient compris qu'ils avaient ce droit. Cependant, il est important de noter que seulement 33% des directeurs ont obtenu des résultats satisfaisants quant à la

négociation de leur salaire au moment de leur recrutement. 18% des directeurs reconnaissent qu'ils ont ce droit, ils ont exercé ce droit mais les négociations n'ont pas abouti.

A l'inverse, le pourcentage des directeurs qui n'ont pas répondu positivement, c'est-à-dire qui n'ont pas tenté de négocier leur salaire avec l'employeur au moment de leur recrutement totalisent 49% des réponses. Considérant le faible salaire de beaucoup de directeurs que nous avons analysé plus haut, le fait de ne pas négocier les conditions salariales, malgré le contexte d'emploi difficile existant, donne l'impression que les directeurs en question n'ont pas tenté d'exercer leur droit. Lorsque l'on considère les conditions salariales que nous avons analysées plus haut, les négociations des conditions salariales auraient peut-être influencé le comportement des responsables en matière de salaire des directeurs d'écoles. Certains n'ont pas essayé de négocier car « *le barème était déjà établi* » d'autres ne l'ont pas fait car « *c'était à prendre ou à laisser* ». En tout cas, quel que soit le contexte, il n'y aurait pas une raison pour ne pas négocier son salaire lorsque l'on a les compétences nécessaires et que les conditions salariales ne répondent pas.

Voyons à présent, la question de négociation des conditions salariales du côté des enseignants étant donné que le directeur est leur premier supérieur hiérarchique. La question posée aux directeurs a été très claire : « *Les enseignants ont-ils le droit de négocier leur salaire au moment du recrutement ?* » Voyons les réponses des directeurs dans le graphe suivant.

**Graphe 36 : Les enseignants ont-ils le droit de négocier leur salaire au moment du recrutement ?**

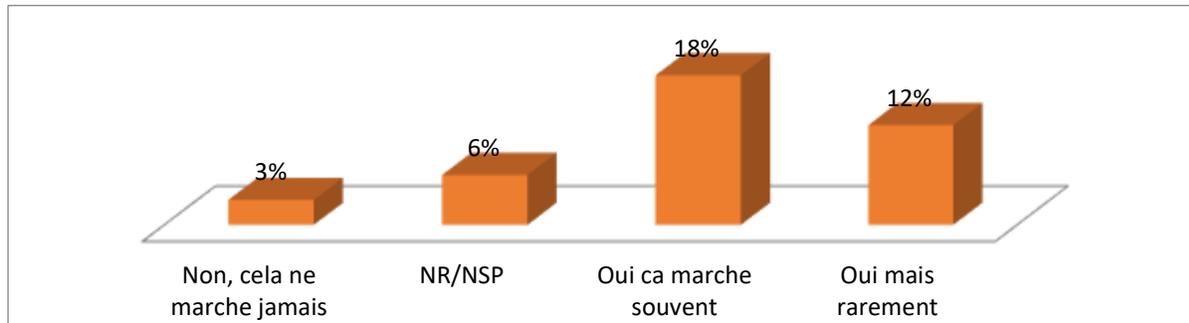


L'idée des droits des enseignants a été très claire dans la question posée aux directeurs des écoles que nous avons rencontrés. Et, c'est effectivement en raison de cette clarté que 52% des directeurs rencontrés ont choisi de ne pas répondre à cette question qui leur paraît peut-être embarrassante. L'embarras de répondre réside dans le fait, comme nous venons de le voir plus haut que, beaucoup de directeurs n'avaient pas le droit eux-mêmes de négocier et d'autres ont tenté de négocier et n'ont pas abouti tandis que l'enseignant a ce droit compte tenu du salaire des enseignants dans le secteur public mais aussi du salaire minimum publié par le gouvernement. Ils ne sont que 34% des directeurs qui confirment que les enseignants peuvent négocier leur salaire au moment de leur recrutement. Il est toutefois étonnant que certains

directeurs (7%) déclarent clairement que les enseignants n'ont pas le droit de négocier leur salaire au moment du recrutement. Il serait intéressant de voir la catégorie d'écoles qui affichent ce comportement envers les enseignants.

Pour aller plus loin dans notre analyse, nous voudrions savoir si les enseignants qui ont tenté de négocier leurs conditions salariales avec leur employeur (qui est très souvent le directeur), ont trouvé des résultats satisfaisants dans la négociation. Voyons le graphe suivant sur la question.

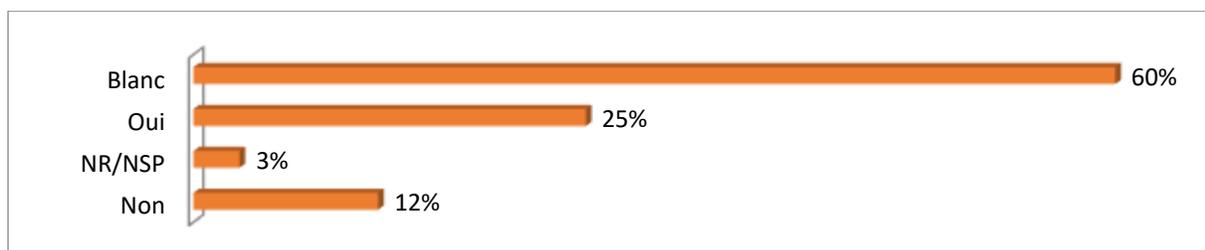
**Graphe 37 : Est-ce que la négociation a marché pour ceux qui le font?**



Comme vous le constatez, 18% des directeurs déclarent que les négociations déclenchées par les enseignants sur les conditions salariales du travail ont très souvent abouti à des résultats satisfaisants. Pour d'autres (12% des directeurs), les négociations fonctionnent rarement et pour d'autres, la négociation ne marche jamais.

Nous approfondissons l'analyse de la reconnaissance du droit de l'enseignant par les directeurs de l'école. Il s'agit maintenant de la reconnaissance par le directeur du droit de l'enseignant de bénéficier des congés payés au cours de sa carrière. C'est dans cette dynamique que nous avons demandé aux directeurs si les enseignants ont le droit de négocier leurs congés payés au moment de leur recrutement. Analysons les réponses des directeurs qui sont présentées dans le graphe ci-dessous.

**Graphe 38 : Droits des enseignants de négocier leurs congés payés au moment du recrutement ?**



Vous pouvez constater dès que l'on aborde les sujets qui concernent le droit des enseignants la majorité des directeurs ne répondent. La question de droit des enseignants n'est pas à l'ordre du jour et ne fait pas partie de la discussion. 60% des directeurs n'ont pas répondu à cette question. Seulement 25% des directeurs reconnaissent le droit des enseignants de négocier leur congé

sachant que les enseignants du secteur public bénéficient environ de deux mois de congé. Si on intègre les 3%, on a au total, 75% des directeurs qui n'ont pas reconnu de droit des enseignants de négocier leur congé.

Maintenant, est-ce que les enseignants, en négociant leur congé auprès de leur directeur qui reconnaît le droit de ces enseignants ont abouti à obtenir leur congé tel qu'ils ont négocié ? Ce sont les réponses à cette question que nous avons dans le graphe suivant.

**Graphe 39 : Si oui, est-ce que la négociation a marché?**



Sur les 34% des directeurs qui ont répondu à cette question, 19% ont répondu positivement cependant avec des nuances. Nous n'avons pas obtenu de réponses qui confirment clairement que les négociations ont toujours marché. Même le groupe qui dit que la négociation marche souvent, laisse une fenêtre ouverte qui montre que certaine fois cela peut ne pas marcher. Certains ont été clairs et précis. Ils déclarent carrément : « *Non, cela ne marche jamais* ».

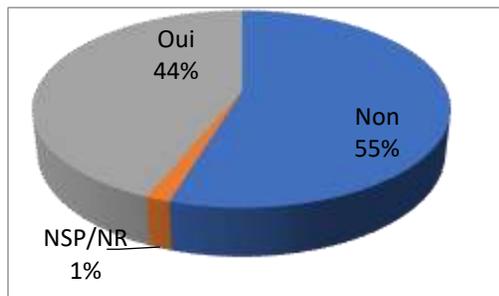
Le dernier volet que nous allons aborder est la question de la signature d'un contrat entre l'enseignant et l'école. La signature du contrat représente un engagement formel entre l'enseignant et l'école. Le directeur de l'école a été appelé à se prononcer sur cette question, à savoir, s'il a signé un contrat avec les enseignants qui les engagent avec l'école. A cette question, 79% des directeurs confirment qu'ils ont signé un contrat avec les enseignants de leur établissement. Seulement 21% des directeurs déclarent ne pas signer de contrat avec les enseignants. Il est toutefois important de rapprocher les réponses des directeurs à celles des enseignants sur cette question afin de pouvoir faire la lumière sur la question.

### **3.6.2. Droit à l'association syndicale et à la grève**

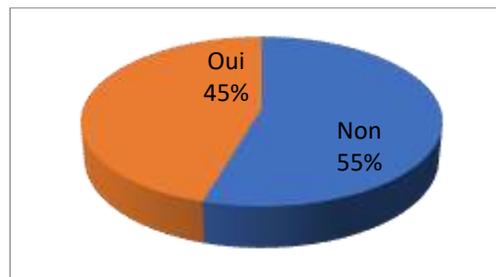
Depuis l'arrivée de la Constitution de 1989, après le départ de Jean-Claude Duvalier au Pouvoir, l'association, le syndicat et la grève ont vu le jour selon la Constitution. En effet, Le personnel éducatif du secteur public est libre d'intégrer des syndicats et des associations d'enseignants ou encore d'organiser des mouvements de grève. Cependant, dans les écoles privées, ils ne sont pas toujours autorisés. Parfois, dès le recrutement, ils sont informés que les grèves, les syndicats ou les associations ne sont pas admis, ce qui est déjà inconstitutionnel. Alors, pour comprendre la profondeur du problème, nous avons demandé aux directeurs si leur école accepte des syndicats. 55% des directeurs répondent carrément que leur école n'accepte pas de syndicats. 44% des

directeurs ont répondu positivement alors que 1% a choisi de ne pas donner de réponse à la question.

**Graphe 40 : Acceptation des syndicats par votre école?**

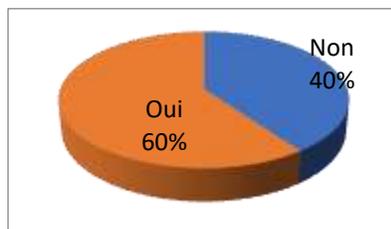


**Graphe 41 : Acceptation des grèves par les enseignants de votre école ?**



La même question en matière de grève a été posée aux directeurs d'écoles? Il s'agit de savoir le niveau d'acceptation de la grève dans les écoles privées étant donné que les écoles publiques organisent régulièrement, lorsque les besoins se présentent, des mouvements de grèves et de manifestation. Les réponses des directeurs sur l'acceptation des grèves par les enseignants de leur école ont la même configuration que l'acceptation des syndicats à l'école. Cela explique que les directeurs qui n'acceptent pas de syndicats n'acceptent pas non plus des mouvements de grèves. Pour ces groupes de directeurs, les mouvements de syndicats peuvent avoir les mêmes conséquences que les mouvements de grèves.

**Graphe 42 : Est ce que les enseignants de l'école peuvent organiser des pétitions?**



Les directeurs d'école semblent être plus modérés aux mouvements de pétition que les enseignants peuvent organiser à l'intérieur de l'école. En effet, le pourcentage des directeurs qui ont répondu négativement à cette question a sensiblement diminué par rapport aux pourcentages des questions précédentes sur le syndicat et la grève. Le droit des enseignants d'organiser des pétitions passent à 60% des réponses des directeurs d'école.

### **3.7. Environnement de travail**

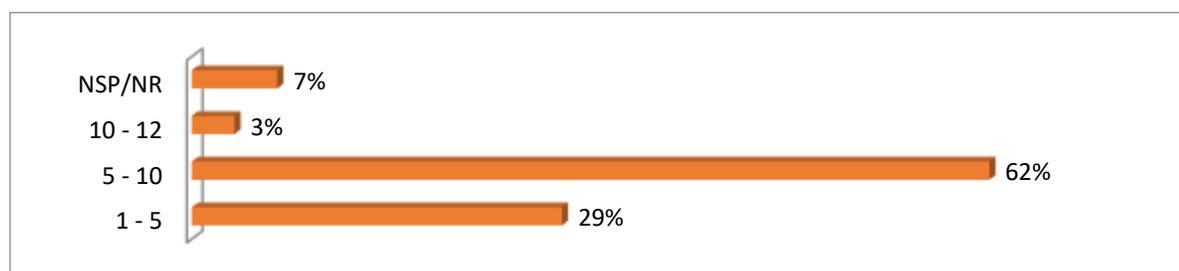
L'environnement de travail que nous allons analyser dans l'esprit des conditions de travail des directeurs prendra en compte, la charge de travail et les heures supplémentaires des directeurs

d'école; les relations entre le directeur et les enseignants, le leadership du directeur, le soutien pédagogique reçu par le directeur ainsi que le soutien pédagogique fourni aux enseignants et enfin les conditions matérielles dans lesquelles le directeur de l'école fonctionne.

### 3.7.1. Charge de travail et heures supplémentaires

Dès que l'on évoque la charge de travail du directeur de l'école, nous avons une idée globale de ce dont il s'agit. Cependant nous allons approfondir la question en vue de mieux percer les réalités au quotidien des directeurs dans leur établissement scolaire. Il s'agit de comprendre le poids du travail et des responsabilités du directeur à l'école. Notre première analyse porte sur le nombre d'heures de travail du directeur par jour à l'école.

Graph 43 : Combien d'heures travaillez-vous par jour à l'école?

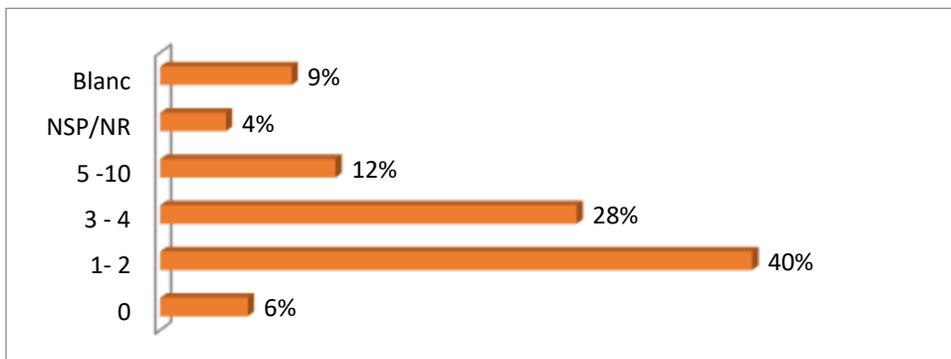


Il est important de rappeler que les écoles en Haïti fonctionnent généralement de 8 heures du matin à 1 heure de l'après-midi (13 heures) soit un total de 5 heures de temps par jour. Dans les écoles publiques, les enseignants ne travaillent que pendant 5 heures de temps par jour. Les directeurs, compte tenu de ses responsabilités peut éventuellement travailler une trentaine de minutes de plus. Nous constatons cependant, que seulement 29% des directeurs travaillent pendant les 5 heures de temps par jour. La majorité des directeurs travaillent encore à l'école pendant beaucoup de temps au-delà des heures de travail généralement admis par le Ministère de l'Education Nationale lui-même. Ils sont en effet, 62% des directeurs à travailler entre 5 et 10 heures de temps par jour à l'école. D'autres travaillent parfois même pendant 12 heures de temps par jour à l'école. Nous comprenons en ce sens, la raison pour laquelle le salaire de certains directeurs que nous avons rencontrés a été très significatif par rapport aux salaires des autres directeurs. Les directeurs qui travaillent plus de 8 heures par semaine passent en réalité toute la journée à l'école, contrairement aux directeurs du secteur public de l'éducation. En tout cas, travailler pendant 10 à 12 heures de temps par semaine, ramène le nombre d'heures de travail par semaine à 50 à 60 heures.

Toutefois, malgré la durée des heures de travail dans les écoles, il n'est pas étonnant d'identifier des directeurs qui travaillent encore chez eux pour l'école. Par exemple, les directeurs qui ne travaillent que pendant les 5 heures de temps à l'école peuvent travailler encore à la maison pour achever les activités de l'école. Ils ramènent à la maison des travaux qui devaient être exécutés

à l'école. C'est dans cette logique que nous avons demandé aux directeurs combien d'heures ils travaillent en moyenne à la maison pour l'école. Vous allez le constater dans le graphe suivant, beaucoup de directeurs travaillent encore à la maison pendant beaucoup de temps pour l'école.

**Graphe 44 : Le nombre d'heures de travail en moyenne pour l'école, mais à la maison**

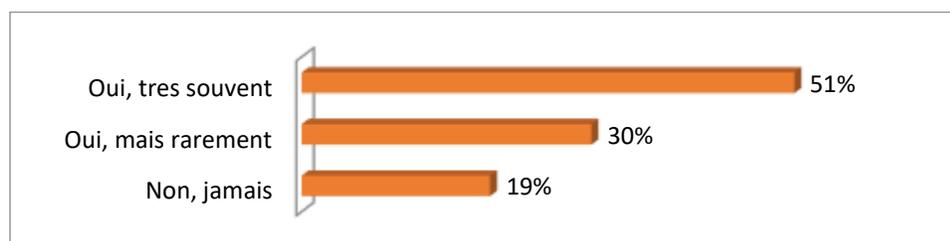


Considérons les tranches d'heures placées à gauche du graphe, nous constatons que seulement 6% des directeurs qui déclarent ici ne pas travailler à la maison puisqu'ils travaillent zéro heure par jour à la maison pour l'école. Le pourcentage le plus élevé que nous avons est le cas des directeurs qui travaillent pendant 1 à 2 heures à la maison pour l'école. Nous constatons que certains directeurs (28%) travaillent à la maison pendant 3 à 4 heures de temps par jour alors que d'autres (12%) travaillent à la maison pour l'école pendant 5 à 10 heures de temps par semaine. Le maigre salaire n'empêche pas aux directeurs de fournir des heures supplémentaires à la maison après les heures supplémentaires fournies à l'école.

Ils sont nombreux les directeurs qui travaillent encore à la maison pour l'école. Certains travaillent pendant cinq à 10 heures à la maison pour l'établissement scolaire après avoir travaillé pendant au moins cinq heures à l'école. Cela explique que la majorité du temps du directeur est consacrée au service de l'école. Les heures de la journée sont passées au travail soit à l'école ou à la maison.

Nous venons de constater que les directeurs travaillent généralement au-delà du nombre d'heures de travail des directeurs du secteur public de l'éducation. Les heures de travail à l'école sont encore complétées à la maison par les activités de l'école. Notre souci est de savoir si l'ensemble de ces heures de travail ont été déjà comptabilisées dès le départ dans les responsabilités et les missions du directeur ou si elles sont des heures supplémentaires. Ainsi, à la question « *Est-ce que vous faites des heures supplémentaires à l'école ?* » les directeurs ont fourni des réponses qui sont consignées dans le graphe suivant.

**Graphe 45 : Est-ce que vous faites des heures supplémentaires à l'école?**



Selon l'esprit de la question, les heures supplémentaires ne se limitaient pas seulement à l'école. Les heures de travail que le directeur fait à la maison mais pour l'école peuvent être également considérées comme des heures supplémentaires si elles n'ont pas été déjà comptabilisées dès le départ dans le contrat du directeur (pour ceux qui en ont, ou dans le contrat tacite et verbal). Il est important de signaler que les choix de réponses étaient limités aux trois propositions qui sont dans le graphe. Seulement 19% des directeurs précisent qu'ils ne font jamais des heures supplémentaires pour l'école. Au total, ils sont 81% des directeurs qui déclarent positivement qu'ils font des heures supplémentaires à l'école. Il est toutefois facile de comprendre que les heures supplémentaires signalées par les directeurs d'écoles correspondent aux heures de travail de plus font par le directeur soit à l'école, soit à la maison, tel qu'il est explicité plus haut.

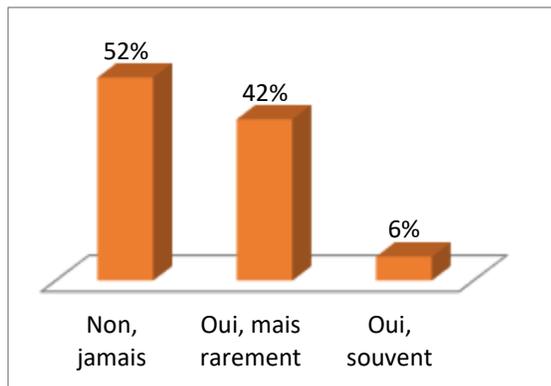
Si 81% des directeurs font des heures supplémentaires, l'essentiel est de savoir si les heures supplémentaires sont payées par la direction de l'école. Pour 94% des directeurs d'école rencontrées, les heures supplémentaires ne sont pas payées par la direction de l'école. Seulement 6% des directeurs déclarent que les heures supplémentaires sont payées. A noter qu'il peut exister une autre forme de gestion des heures supplémentaires. C'est dans cette logique que nous avons demandé si les heures supplémentaires sont tout au moins récupérées. A cet effet, 92% des directeurs précisent que les heures supplémentaires faites à l'école ou à la maison pour l'école ne sont pas récupérées. Cependant, 8% des directeurs confirment qu'ils peuvent au moins récupérer les heures supplémentaires de travail réalisées pour leur établissement scolaire.

### **3.7.2. Relation avec les enseignants**

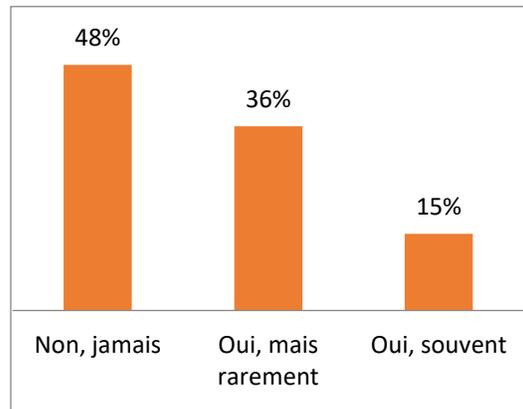
Les relations entre le directeur et les enseignants jouent un rôle important dans la dynamique éducative au sein d'un établissement. Le niveau de relation entre ces deux acteurs influence les conditions de travail des deux acteurs, il influence les résultats d'apprentissage et crée un climat de confiance et de sérénité dans l'exercice du métier d'éducateur. Pour comprendre le niveau de relation qui existe entre le directeur et les enseignants de son école, nous allons analyser d'une part les mouvements du directeur vers les enseignants et d'autre part, à l'inverse, analyser les mouvements des enseignants vers son directeur ou encore vers la direction de l'école. Notre premier questionnaire est de savoir s'il est possible que le directeur soit à l'école et qu'il ne

voit pas l'un ou l'autre enseignant de l'école. Voyons les réponses des directeurs dans le graphe 46 ci-dessous.

**Graphe 46 : Arrive-t-il que vous soyez à l'école et vous ne voyez pas un professeur pendant une journée ?**



**Graphe 47 : Arrive-t-il un jour qu'un enseignant soit à l'école et qu'il ne passe pas à la direction ?**



Le premier graphe essaie de comprendre le mouvement du directeur vers ses enseignants.

Pour 52% des directeurs, il n'est pas possible pour qu'ils soient à l'école et qu'ils ne voient pas un professeur. Dès qu'ils sont à l'école, ils sont en contact (peut-être permanent) avec tous les enseignants de l'école. Cependant, pour 42% des directeurs, cette situation peut arriver mais toutefois, « *rarement* ». Mais 6% des directeurs déclarent que « *très souvent* » ils sont à l'école et ne voient pas l'un ou l'autre enseignant de l'école.

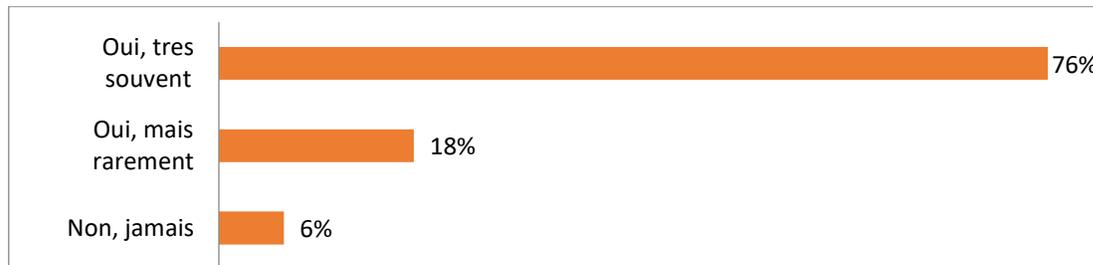
L'autre niveau d'analyse est le mouvement des enseignants vers le directeur de l'école tel qu'il est démontré dans le graphe 47. En effet, pour mieux faire l'analyse des deux situations complémentaires, nous faisons le choix de mettre les deux graphes l'un à côté de l'autre en vue d'avoir une visibilité commune des deux graphes. Les réponses des directeurs sur le mouvement des enseignants vers la direction développent les mêmes tendances que le graphe sur le mouvement des directeurs vers les enseignants, cependant, avec de légers changements. 48% des directeurs précisent qu'il n'est pas possible qu'un enseignant soit à l'école et qu'ils ne passent pas à la direction. Pour ces directeurs, le mouvement des enseignants vers la direction de l'école est évident. Pour 36% des directeurs cette situation peut arriver mais rarement alors que 15% des directeurs précisent que très souvent, un enseignant peut être à l'école et qu'il ne passe pas à la direction de l'école. Le pourcentage de ce groupe de directeurs qui confirme ce comportement me paraît très important. Ce qui laisse croire que le mouvement des enseignants vers la direction de l'école est plus faible que le mouvement des directeurs d'école vers les enseignants.

### 3.7.3. Le Leadership du directeur (L'aspect managérial)

Dans cette analyse sur l'environnement de travail du directeur d'école, son leadership est un point central sachant qu'il peut énormément influencer ses propres conditions de travail ainsi que celles des enseignants de son école. En effet, beaucoup d'aspects que nous avons déjà développés plus haut relèvent de la question managériale du directeur. Cependant, pour approfondir cette analyse, nous allons tenir compte dans cette section d'un ensemble de paramètres qui concernent directement l'aspect managérial du directeur.

La première question qui nous intéresse sur le leadership du directeur est l'organisation, avec les enseignants de son école, des réunions en vue de les placer dans de meilleures conditions pédagogiques et organisationnelles de travail. « *Est-ce que vous organisez des réunions avec les enseignants* » telle est la question qui a été posée aux directeurs des écoles rencontrées.

**Graphe 48 : Est-ce que vous organisez des réunions avec les enseignants?**



Comme vous le voyez sur le graphe, 76% des directeurs d'école organisent très souvent des rencontres avec les enseignants de leur établissement. Nous ne rentrons pas dans les détails de ce qui est discuté au cours des réunions. Cependant, le fait seulement de les organiser traduit un certain leadership du directeur et renforcement des relations entre le directeur et les enseignants de l'école. 18% des directeurs le font rarement. Il y a lieu de s'interroger sur l'existence pour ces directeurs, d'autres dispositifs de communication et de dialogue entre les directeurs et les enseignants. La situation est encore plus délicate pour le cas des 6% de directeurs nous renseignant sur l'absence totale de réunions entre le directeur et les enseignants. On peut se demander alors s'il existe une certaine relation entre le directeur et les enseignants de son école. On pourra aussi se questionner non seulement sur le leadership du directeur mais aussi sur les conditions de travail de l'équipe pédagogique et aussi sur les rendements scolaires des élèves inscrits dans ces établissements scolaires.

Le Directeur, en planifiant des réunions périodiques avec ses enseignants, ne va pas rater l'occasion la plus importante de l'année pour organiser des rencontres de planification. Il s'agit de préparer la rentrée scolaire. Nous avons, pour ce faire, vérifié auprès des directeurs que nous avons rencontrés s'ils avaient organisé des rencontres de planification pour la rentrée

scolaire 2017-2018. En effet, 96% des directeurs ont organisé des rencontres de planification annuelle avec leurs enseignants pour préparer la rentrée scolaire. 4% des directeurs n'ont toutefois, pas organisé des rencontres à la rentrée scolaire 2017-2018.

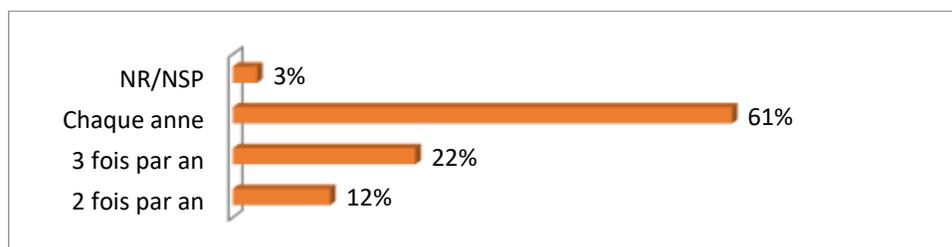
Plus loin, pour approfondir le niveau de leadership du directeur de l'école du point de vue organisationnel, nous avons vérifié auprès des directeurs la mise en place et le fonctionnement de Conseil d'Ecole (CE) dans leur établissement scolaire tel qu'il est souhaité par le MENFP, notamment la Direction d'Appui à l'Enseignement Privé et au Partenariat (DAEPP) qui a élaboré un document dans lequel les fonctions et les missions de chaque membre sont définies. Les écoles privées sont surtout appelées à mettre en place cette structure afin d'impliquer la communauté dans la gestion de l'école. La vérification de l'existence du Conseil d'Ecole nous a permis de constater que 76% des écoles ont déjà mis sur pied cette structure. Il reste cependant, à savoir si la structure fonctionne et surtout la place que le directeur de l'école accorde au CE dans la gestion des affaires de l'école. A l'inverse, 24% des directeurs d'école déclarent qu'il n'existe pas de CE dans leur établissement scolaire. En effet, certains directeurs d'école pensent que la mise en place des CE ne fait pas vraiment avancer les choses. D'autres directeurs pensent que les CE pourraient trop les contrôler dans l'administration de l'école. Toutefois, pour les Conseils d'Ecole existant, il est important de voir la présence d'un représentant des enseignants au sein du comité. Nous avons obtenu un pourcentage important de directeurs d'école qui confirme la présence d'un représentant d'enseignant dans le comité d'école. 66% des directeurs déclarent que les enseignants sont représentés dans le Conseil d'école. Cependant, d'autres directeurs n'intègrent pas d'enseignants dans les CE.

Pour poursuivre l'analyse du niveau de leadership du directeur, nous abordons la question d'évaluation de la performance de l'enseignant de son établissement. En effet, un mécanisme d'évaluation bien élaboré peut grandement contribuer au développement de la performance de l'enseignant et ainsi, l'encourager à avancer dans l'exercice de sa profession. Dans la logique de recherche du niveau de leadership du directeur sachant que l'évaluation peut améliorer les conditions de travail de l'enseignant, nous avons demandé aux directeurs si la performance de l'enseignant fait l'objet d'une évaluation quelconque. 94% des directeurs ont répondu positivement à savoir qu'ils évaluent (régulièrement ou pas) la performance de leurs enseignants. Seulement 6% des directeurs ne pensent pas à évaluer leur staff d'enseignants.

Comme la dynamique d'évaluation est tout au moins dans la pensée de 94% des directeurs, il serait important de savoir si l'établissement scolaire dispose des règles ou de directives pour procéder à l'évaluation des enseignants. Pour 85% des directeurs, les règles et les directives pour évaluer les enseignants existent. Les 15% des directeurs n'ont aucun principe. Etant donné que 6% des directeurs ne pensent pas la question d'évaluation des enseignants, il est évident qu'ils n'ont pas de règles ou principes pour l'évaluation. En faisant le calcul, on a 9%

des directeurs qui font l'évaluation mais qui n'ont ni règles, ni directives pour évaluer la performance des enseignants. Quel est le rythme de l'évaluation de la performance des enseignants pour les 94% des enseignants qui déclarent la pratiquer ?

**Graphe 49 : A quel rythme la performance des enseignants est évaluée?**



Comme vous le constatez dans le graphe précédent, la majorité des directeurs évalue « *chaque année* » la performance des enseignants de leur établissement scolaire respectif. Ils sont 61% à pratiquer l'évaluation de la performance des enseignants chaque année. Cependant, d'autres déclarent la pratiquer « *3 fois par année* » (22%) alors que 12% déclarent pratiquer l'évaluation de la performance des enseignants « *2 fois par année* ».

#### **3.7.4. Soutien pédagogique de la direction aux enseignants**

Les enseignants ont très souvent besoin l'appui de quelqu'un qui a des expériences et les compétences pédagogiques plus avancées pour lui fournir les conseils pédagogiques appropriés. Le Directeur de l'école est en fait le premier conseiller pédagogique de l'enseignant. Les inspecteurs jouent également le rôle de conseiller pédagogique pour les enseignants. Cette dynamique d'appui pédagogique influence énormément les conditions de travail de l'enseignant.

Dans la logique d'appui pédagogique aux enseignants, nous avons demandé aux directeurs s'ils collaborent avec les enseignants pour résoudre certains problèmes qui se posent dans la salle de classe. Le tableau suivant fait refléter les réponses des directeurs sur la question.

**Graphe 50 : Collaborez-vous avec les enseignants pour résoudre des problèmes ?**



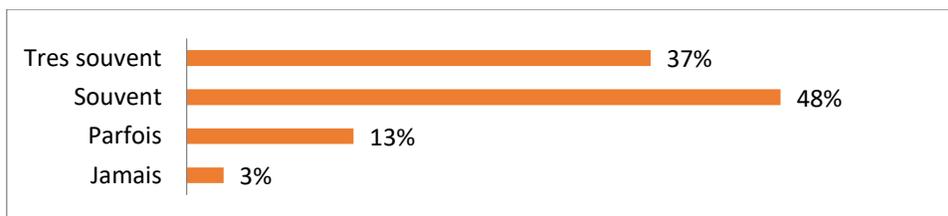
Quatre choix de réponses ont été proposés dans le questionnaire : « jamais, parfois, souvent, très souvent ». Vous constatez que les réponses des directeurs ne prennent en compte que trois propositions. 49% des directeurs collaborent *très souvent* avec les enseignants pour

résoudre les problèmes qu'ils rencontrent au quotidien dans la salle de classe. 43% collaborent *souvent* alors que 7% ne le font que *parfois*. En conséquence, les directeurs des écoles fournissent une certaine collaboration pour résoudre certains problèmes qu'ils rencontrent dans les salles de classe. En tout cas, le soutien pédagogique fourni aux enseignants par le directeur doit leur permettre de mettre au point de nouvelles approches pédagogiques afin de résoudre les problèmes ou d'éliminer les obstacles servant de barrières aux processus enseignement et apprentissage dans les écoles. Cette approche doit pouvoir renforcer les enseignants à devenir de plus en plus responsables de leur développement pédagogique.

Un autre moyen de fournir un appui pédagogique aux enseignants est d'analyser leurs préparations de cours qui sont consignées dans les cahiers de préparations des enseignants et de leur fournir en retour des conseils selon les observations qui ont été faites. Nous avons en ce sens, vérifié si le directeur fournit ce niveau d'appui aux enseignants de son école. Les données collectées auprès des directeurs d'école montrent que la majorité des directeurs procède à l'analyse des préparations de cours des enseignants. 52% des directeurs rencontrés observent les cahiers de préparation des enseignants *chaque semaine*, alors que 45% des directeurs observent les cahiers de préparation *chaque jour*. Cependant, 3% des directeurs regardent les cahiers de préparation *rarement*.

Que le directeur analyse les préparations de cours chaque jour ou qu'il la fasse chaque semaine, il est important de savoir si le directeur, après avoir fait ses observations, produit des retours à l'enseignant, c'est-à-dire s'il fournit des conseils et des orientations pédagogiques aux enseignants selon les remarques qu'il a observées dans les préparations de cours. Cette question a été posée aux directeurs et leur réponse est consignée dans le graphe suivant.

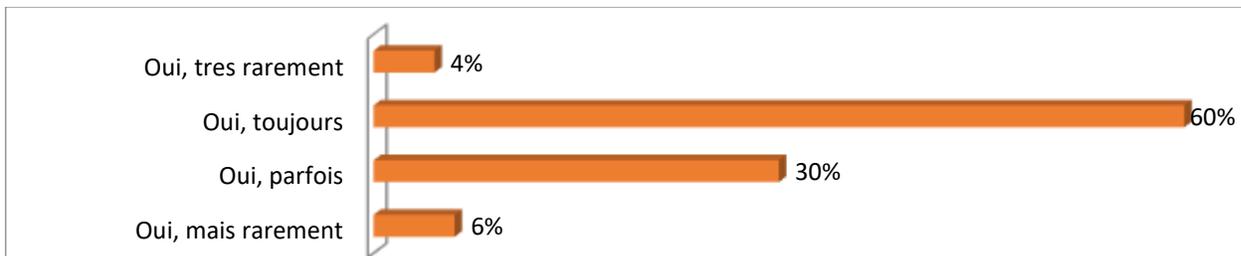
**Graphe 51 : Fournissez-vous des conseils et orientations pédagogiques après les observations.**



37% des directeurs fournissent *très souvent* des conseils et orientations pédagogiques après les observations des préparations de cours des enseignants. Cependant, 48% des directeurs déclarent qu'ils le font *souvent*. Ces deux groupes de réponses qui sont en meilleures positions totalisent déjà 85% des directeurs qui fournissent des conseils et orientations pédagogiques après avoir observé les cahiers de cours des enseignants. Cependant, 13% des directeurs ne fournissent des conseils et orientations aux enseignants que *parfois* et 3% le font *rarement*.

L'appui pédagogique peut être également fourni en observant les présentations de cours de l'enseignant et en fournissant par la suite des conseils pédagogiques appropriés aux remarques qui ont été produites. En effet, la préparation des cours et la présentation sont deux étapes différentes dans le processus d'enseignement. Chacune de ces deux étapes nécessite son appui particulier à l'enseignant. Le fait de fournir l'appui nécessaire au niveau de l'analyse des cahiers de préparation n'enlève pas la nécessité de fournir l'appui au niveau de la présentation des cours. C'est dans cette logique que nous avons d'une part, demandé aux directeurs s'ils observent les présentations de cours des enseignants et d'autre part, vérifié la fréquence de l'observation des présentations. Voyons les réponses des directeurs dans le graphe suivant.

**Graphe 52 : Est-ce que vous observez la présentation des cours des enseignants ?**

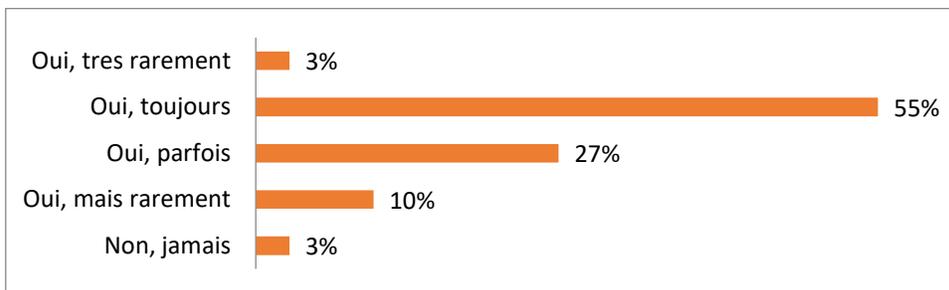


Nous voulons signaler, avant de commencer l'analyse des réponses des directeurs, qu'il y a eu une cinquième proposition de réponse qui est la suivante : « Non, jamais » et qui a été rejetée par les directeurs. Aucun directeur n'a choisi cette réponse. Les réponses des directeurs ont été plutôt orientées vers les quatre autres propositions. Et, 60% des directeurs, comme vous le constatez déclarent qu'ils observent « *toujours* » les cahiers de préparations des cours des enseignants. Cependant, 30% des directeurs le font « *parfois* » qui est un adverbe qui ne fournit pas les précisions réelles. Compte tenu du contexte de travail des directeurs, l'observation qui se fait « *parfois* » risque d'être une fois chaque année par enseignant. Et du coup, « *parfois* » utilisé ici a le sens de « *rarement* ». De plus, 10% des directeurs le font « *rarement* » ou « *très rarement* ». En ramenant les 30% des directeurs qui observent « *parfois* » les présentations aux 10% des directeurs qui le font rarement et très rarement, nous obtenons la réponse de 40% des directeurs qui n'observent pas réellement les présentations de cours des enseignants de leur établissement scolaire.

Comme nous venons de le souligner plus haut, et comme le cas d'analyse des cahiers de préparation des enseignants, l'observation des cours des enseignants nécessite un échange avec le concerné afin de discuter avec lui les forces et les faiblesses et ensuite prendre les dispositions pour renforcer les points faibles observés. Ce dispositif exige donc des retours d'informations auprès de l'enseignant après les observations. Nous avons donc, en ce sens,

vérifié auprès des directeurs s'ils font des retours d'informations auprès des enseignants observés et nous avons consigné les réponses des directeurs dans le graphe ci-dessous.

**Graphe 53 : Y a-t-il des retours d'informations après les observations ?**



Le graphe nous montre que 55% des directeurs d'école font *toujours* de retours d'informations auprès des enseignants après avoir observé les présentations de cours des enseignants de leur établissement. Les trois autres séries de réponses positives sont nuancées soit par « *très rarement* », soit par « *parfois* » ou encore par « *rarement* ». L'ensemble de ces réponses nuancées totalisent 40% des directeurs pour lesquels les retours d'informations ne sont pas automatiques. En réalité dès qu'il y a observation de cours ou encore analyse des cahiers de préparation, automatiquement, il doit y avoir de retours d'informations auprès du concerné. Sinon, l'acte d'analyse des cahiers de préparation et celui d'observation des présentations des cours devient nul. Les 3% qui ne pensent « *jamais* » à faire de retour auprès des enseignants correspondent justement aux directeurs qui ne pensent pas à faire l'observation des présentations des cours.

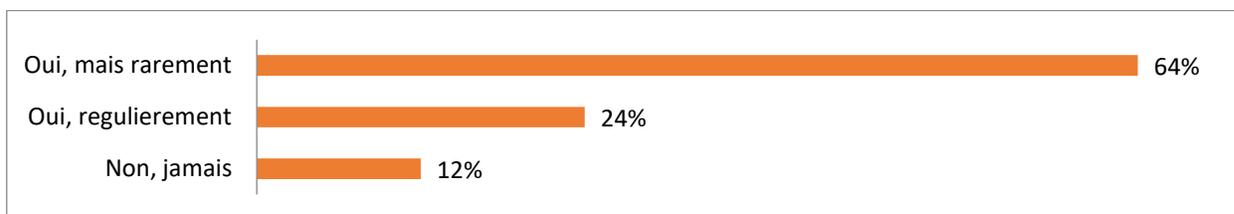
En effet, l'ensemble des faiblesses observées soit dans l'analyse des cahiers de préparations, soit dans l'observation des présentations des cours sont discutées avec l'enseignant pendant les retours. Cependant, au fur et à mesure que le directeur constate que les besoins sont les mêmes pour les enseignants ou pour un groupe d'enseignants, le directeur doit penser à réunir dans des journées pédagogiques tous les enseignants de l'école autour de la thématique pour laquelle le problème est commun. Ainsi, nous avons vérifié si le directeur organise des journées pédagogiques pour les enseignants de son école. 52% des directeurs organisent « *régulièrement* » des journées pédagogiques à l'intention des enseignants de leur établissement scolaire respectif, alors que 40% organisent « *rarement* » de journées pédagogique le font rarement.

### **3.7.5. Soutien pédagogique à la Direction de l'école**

Si l'enseignant a besoin de l'appui pédagogique de la part du directeur et de l'inspection scolaire, le directeur en a également besoin de ses supérieurs hiérarchiques et surtout de l'inspection scolaire. Le soutien pédagogique au directeur de l'école, comme pour

l'enseignant, influence les conditions de travail du directeur. Nous cherchons justement à comprendre dans cette section dans quelle mesure le directeur de l'école bénéficie de l'appui pédagogique et administratif de la part du Bureau du District Scolaire (BDS) le plus proche de l'école. Notre première interrogation est de savoir si le directeur de l'école reçoit les visites de supervision en vue d'améliorer les pratiques pédagogiques et de gestion scolaire.

**Graphe 54 : Recevez-vous la visite de supervision?**



Comme vous le constatez, les directeurs qui reçoivent les visites de supervision de la part du BDS ne sont pas nombreux. Ils ne sont que 24% qui reçoivent « *régulièrement* » la visite de supervision. Pour les autres directeurs, soit ils ne reçoivent « *jamais* » de visite, soit ils la reçoivent « *rarement* ». Faut-il souligner que « *rarement* » n'est pas synonyme de « *jamais* », cependant, la visite de supervision qui se fait « *rarement* » ne permet pas au directeur de l'école de renforcer ses capacités le fait qu'il n'y a pas de suivi rapproché dans les points faibles qui méritent d'être soutenus. Ainsi, les visites de supervision qui se font « *rarement* » sont presque nulles. Ce qui nous permet de rapprocher les deux pourcentages qui totalisent 76% des directeurs qui ne reçoivent presque pas de visites de supervision dans l'exercice de ses activités professionnelles.

Comme nous venons de voir l'importance de l'évaluation dans la dynamique de renforcement des capacités de l'enseignant, l'évaluation de la performance du directeur pourra également contribuer au développement professionnel du directeur et ainsi intégrer les conditions de travail du directeur. Il est donc important de savoir si la performance du directeur fait l'objet d'une évaluation formelle par ses supérieurs hiérarchiques (Voir le graphe suivant).

**Gratification 55 : Votre performance fait-elle l'objet d'une évaluation formelle par votre supérieur ?**



Nous prenons l'autorisation de placer les réponses des directeurs en deux catégories. Mettons ensemble ceux qui déclarent que l'évaluation formelle de leur performance fait « *très*

*souvent* » et « *régulièrement* » par leur supérieur hiérarchique. Cette première catégorie totalise 52% des directeurs qui bénéficient réellement l'évaluation formelle de leur performance. La deuxième catégorie est celle qui regroupe les directeurs qui disent que l'évaluation se fait « *rarement* » et ceux qui confirment que l'évaluation de leur performance ne se fait « *jamais* ». Cette deuxième catégorie fait au total 43% des réponses des directeurs. Nous comprenons, pour ces 43% des directeurs que l'évaluation formelle de la performance de ces directeurs est absente.

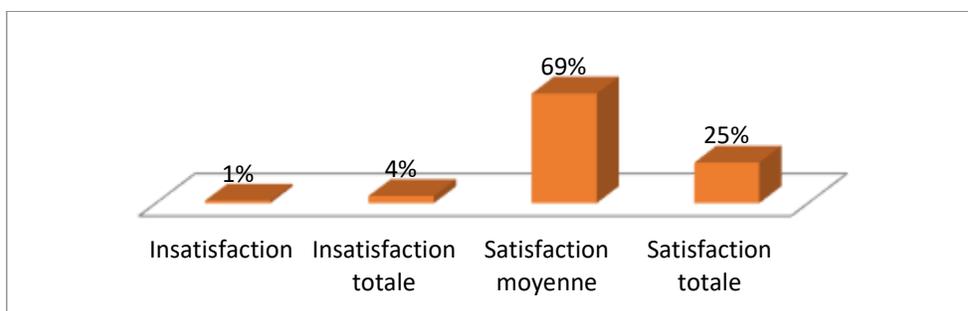
### 3.8. Le niveau de satisfaction et l'avenir professionnel des Directeurs

Compte tenu de tout ce que nous venons d'analyser sur les conditions de travail des directeurs, il est important de prendre les points de vue du directeur sur son niveau de satisfaction et analyser son avenir professionnel. C'est ce que nous allons aborder dans cette section à travers les paragraphes suivants.

#### 3.8.1. Le niveau de satisfaction des directeurs de leur métier d'éducateur

La satisfaction du directeur dans l'exercice de son métier d'éducateur peut être considérée comme une source de motivation. Plus le directeur se sent satisfait de son travail, plus il peut être motivé à exercer son métier. Ce sentiment de satisfaction le place dans de meilleures conditions de travail. Les directeurs étaient ainsi appelés à se prononcer sur leur niveau de satisfaction de leur métier d'éducateur sur une échelle de satisfaction totale à insatisfaction totale, telle qu'il est présenté dans le graphe suivant.

Graph 56 : Le niveau de satisfaction des directeurs de leur métier d'éducateur?



Malgré les conditions difficiles de travail des directeurs du secteur privé de l'éducation, nous constatons que seulement 5% des directeurs déclarent insatisfaits de leur métier d'éducateur. Environ 95% des directeurs déclarent satisfaits dont 69% ont une satisfaction moyenne et 25% ont une satisfaction totale de leur métier d'éducateur. On se rappelle du niveau de salaire que la majorité des directeurs ont eu. On se rappelle également que beaucoup n'ont pas de salaire pendant les mois de juillet et août. Les assurances sont presque inexistantes. Malgré ces difficiles conditions de travail, la barre du niveau de satisfaction de l'exercice du métier

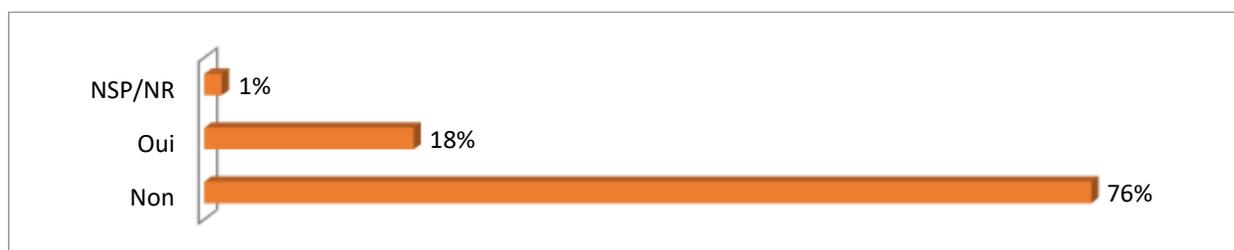
d'éducateur est très élevée. Ce qui explique le courage et la motivation des directeurs d'école du secteur privé de l'éducation en Haïti.

Ce niveau de satisfaction ne nous empêche pas de voir si les directeurs sont encore motivés à continuer à exercer le métier d'éducateur. A la question « *Est-ce que votre niveau de satisfaction vous encourage à continuer à exercer ce métier* », nous avons eu 60% des réponses positives et 40% des réponses négatives. Nous déduisons donc parmi les 69% des directeurs qui avaient un niveau de satisfaction moyenne, certains sont plutôt penchés vers le niveau d'insatisfaction. En touchant la question de continuité de l'exercice du métier d'éducateur par les directeurs d'écoles, nous abordons déjà l'avenir professionnel du métier d'éducateur. Ce que nous allons approfondir dans la section suivante.

### 3.8.2. L'avenir profession du métier d'éducateur selon les Directeurs d'école

Si 40% des directeurs ne sont pas encouragés à poursuivre le métier d'éducateur, cela doit nous interpeller. Ce sentiment de découragement de certains directeurs est lié directement aux conditions de travail pénibles et difficiles dans lesquelles ils évoluent. A ce niveau, pour mieux comprendre l'avenir professionnel de ces directeurs d'école, nous leur avons demandé s'ils souhaiteraient changer de métier. Les directeurs nous font part de leur réponse dans le graphe suivant.

**Graphe 57 : Est-ce que vous souhaiteriez changer de métier ?**



Comme vous le constatez, 76% des directeurs ne souhaitent pas changer de métier. Malgré les conditions de travail, ils iront jusqu'au bout de leur carrière avec le métier d'éducateur. Cependant, 18% des directeurs répondent fermement, qu'ils souhaitent changer de métier. Cette volonté de changement de métier par ces directeurs ne doit pas nous étonner par rapport à toute l'analyse que nous venons de faire sur leurs conditions de travail. La question encore la plus pertinente à la fois sur le sentiment de satisfaction et sur l'avenir professionnel des directeurs est la suivante : « *Choisissez-vous le métier d'éducateur, si vous devez choisir encore un métier ?* ». A cette question 72% des directeurs ont répondu positivement. Ils choisiraient le métier d'éducateur s'ils devaient encore choisir un métier. Tandis que 28% des directeurs choisiraient d'autres métiers en guise du métier d'éducateur.

### 3.9. Conclusion partielle des conditions de travail des directeurs des établissements scolaires

Nous venons de faire l'analyse des conditions de travail des directeurs d'écoles dans le secteur privé de l'éducation.

Page | 77

- Certains directeurs ont plus d'une trentaine d'années d'expérience tantôt comme enseignant, tantôt comme directeur.
- Ils sont âgés jusqu'à 66 ans et sont majoritairement du sexe masculin.
- 14% sont « *sans formation initiale* » et 86% restant totalisent à la fois ceux qui ont les compétences professionnelles pour exercer le métier d'éducateur et ceux qui ont des compétences professionnelles pour exercer d'autres métiers. 21% des directeurs ont des compétences professionnelles dans d'autres domaines et 65% des directeurs ont des compétences professionnelles pour exercer leur métier. Le taux de leur participation à des formations continues est très faible. Seulement 14% ont pu participer à des formations continues.
- Le salaire des directeurs s'étendent de 1000 HTG à 30,000 HTG alors que le salaire d'un directeur dans le secteur public est de 21,000 pour le primaire et de 36,500 HTG pour le secondaire.
- Le plan de carrière est inexistant dans 75% des écoles et 90% d'écoles n'ont pas d'assurance-santé. Les fonds de pension est également inexistant dans 90% des écoles. De plus, plus de 70% des directeurs n'ont pas de salaire pendant les mois de juillet et août.
- Les directeurs généralement travaillent au-delà du nombre d'heures de travail des directeurs du secteur public de l'éducation. Les heures de travail à l'école sont encore complétées à la maison par les activités de l'école. Certains travaillent à l'école pendant 5 à 10 heures de temps alors que les directeurs du secteur public ne travaillent que pendant 5h de temps. Ils continuent le plus souvent à travailler à la maison pendant 3 à 4 heures de temps.
- Les relations entre le directeur et les enseignants de l'école sont assez solides, cependant, le mouvement des enseignants vers la direction de l'école est plus faible que le mouvement des directeurs d'école vers les enseignants.
- La motivation des professionnels de l'éducation en poste n'est pas toujours liée à une attente de promotion dans l'établissement scolaire où ils sont engagés, mais plutôt dans l'attente d'un poste à un niveau plus élevé dans une autre institution.

## IV. Les conditions de travail des enseignants du secteur privé de l'éducation

### 4.1. Les enseignants observés et leurs antécédents

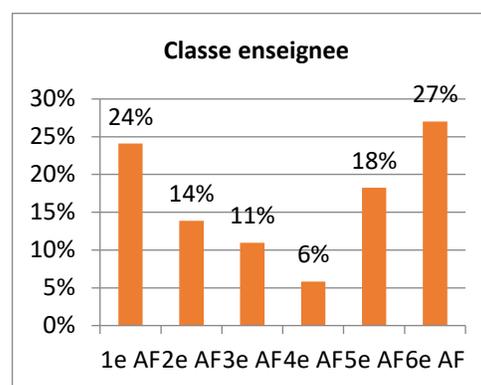
Pour mieux comprendre le contexte de travail des enseignants, notre premier travail consiste à analyser certains facteurs liés à leur orientation professionnelle, notamment le genre, la raison du choix du métier d'enseignant, l'origine sociale des parents et de l'enseignant et enfin, la formation initiale des enseignants.

#### 4.1.1. Les enseignants observés

Comme nous l'avons signalé au début, nous avons pu rencontrer 138 enseignants répartis dans 6 départements géographiques du pays (le Nord, le Nord-Ouest, l'Artibonite, le Sud, la Grand-Anse et l'Ouest). Ces enseignants enseignent dans des écoles situées en milieu urbain et milieu rural. Ils enseignent dans des écoles répartis dans les 5 catégories mentionnées plus haut.

Il a été demandé aux enquêteurs, pour chaque école listée, d'observer un enseignant en 1<sup>er</sup> cycle de l'école fondamentale (1<sup>ère</sup> AF, 2<sup>ème</sup> AF, 3<sup>ème</sup> AF et 4<sup>ème</sup> AF) et un enseignant en 2<sup>ème</sup> cycle (5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> année fondamentale). Le graphe nous permet de constater que les observations ont été concentrées en 1<sup>ère</sup> année fondamentale (24% des enseignants observés) et en 6<sup>ème</sup> année fondamentale (27% des enseignants). Seulement 6% des enseignants sont observés en 4<sup>ème</sup> année fondamentale.

Graphe 58 : Pourcentage des enseignants selon la classe enseignée



#### 4.1.2. Le genre

Parmi les enseignants que nous avons rencontrés dans le cadre de cette étude, plus de la moitié, 57% sont des femmes. Les hommes qui enseignent dans le secteur privé des deux premiers cycles de l'école fondamentale ne représentent que 43% (Voir le graphe 59).

Graphe 59 : Le genre de l'enseignant



### 4.1.3. L'origine sociale des enseignants

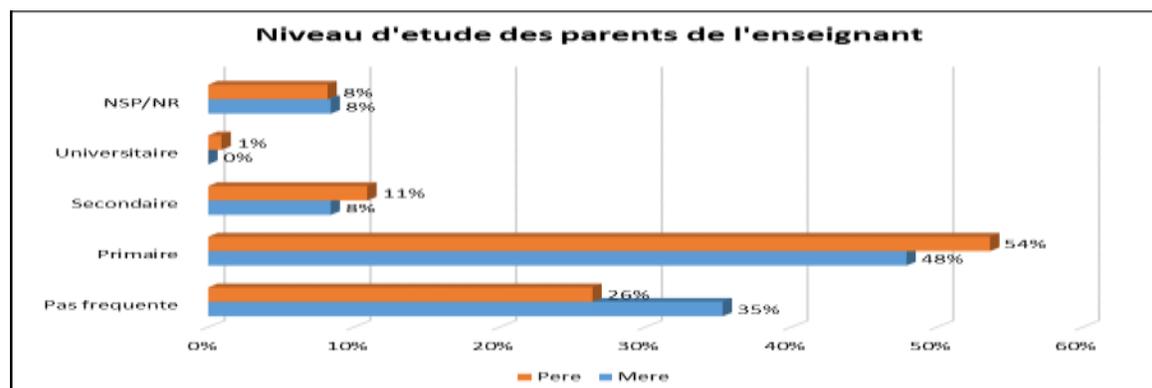
L'origine sociale de l'enseignant et la situation familiale de l'enseignant permet de comprendre au moins deux facteurs qui sont liés les uns aux autres : d'une part, sa classe sociale, d'autre part, l'obligation qui lui est faite pour exercer un métier le plus rapidement possible si ses parents ne peuvent plus le soutenir financièrement et aussi l'obligation qui lui est faite pour accepter un emploi avec quel que soit le salaire compte tenu de sa situation précaire. Pour comprendre l'origine sociale des parents de l'enseignant, nous allons aborder le niveau d'étude des parents, le métier appris et exercé par ces derniers.

Les données dont nous disposons nous permettent de constater que le niveau d'études des parents de l'enseignant varie, pour la mère de l'enseignant, de la classe secondaire à celles qui n'ont pas fréquenté du tout l'école (donc des mères analphabètes). Le niveau d'études le plus élevé est celle qui a fréquenté les classes secondaires. Le niveau d'études du père varie de ceux qui ont au moins fréquenté l'université à ceux qui n'ont pas fréquenté l'école. Pour les deux cas, on trouve des parents qui n'ont pas fréquenté d'écoles (donc des pères analphabètes). Les parents des enseignants qui n'ont du tout pas fréquenté l'école représentent 26% des pères et 35% des mères. Il est certain que l'on va trouver parmi les parents des enseignants ceux dont ni le père, ni la mère n'ont fréquenté d'établissement scolaire et sont en conséquence des analphabètes tous les deux à la fois.

De plus, la majorité des parents des enseignants n'ont fréquenté que l'école primaire (54% des pères et 48% des mères de l'enseignant). En effet, plus on avance vers classes supérieures, moins le pourcentage est élevé. Ainsi, la fréquentation des classes secondaires se limite à 11% pour les pères et 8% pour la mère des enseignants et la fréquentation de l'université est de 0% pour les mères et à 1% pour les pères de l'enseignant. Il est important de signaler la différence entre fréquenter l'université et avoir un diplôme universitaire.

Enfin, il est constaté que le niveau de fréquentation du père des enseignants est généralement plus élevé que le niveau de fréquentation de la mère des enseignants.

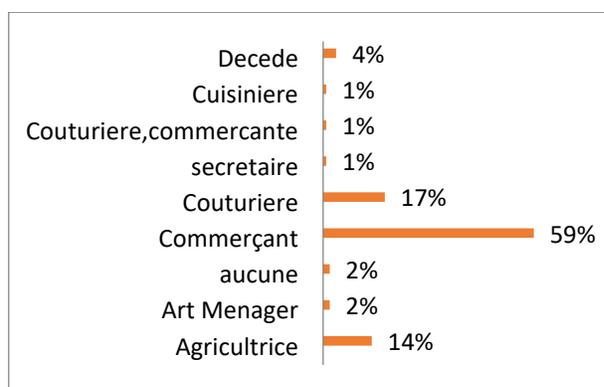
**Graphe 60 : Niveau de fréquentation scolaire des parents des enseignants.**



La majorité des parents des enseignants, qu'il s'agisse du père ou de la mère, n'a fréquenté que l'école primaire. Ainsi, le statut social des parents des enseignants n'atteint pas un niveau élevé.

Le niveau d'étude des parents est important mais le métier que les parents ont appris et exercé joue aussi un rôle important dans l'orientation professionnelle de leur progéniture.

**Graphe 61 : La profession de la mère de l'enseignant**



Prenons le cas de la profession de la mère des enseignants que nous avons observés (voir le graphe 61), nous comprenons que ce sont des professions qui n'exigent pas un niveau intellectuel avancé sauf le cas de celle qui a la profession de secrétariat. Les mères des enseignants sont majoritairement commerçantes (59%), couturière (17%) ou pratique l'agriculture (14%). Il est important de mettre le mot « commerçantes » dans son contexte qui fait référence plutôt au « marchand détaillant » ou encore « petit commerçant ». Les mères des enseignants sont majoritairement des « petits commerçants ».

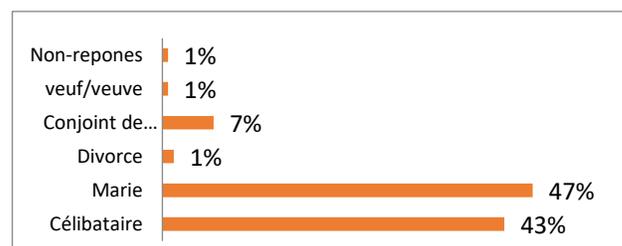
Il est important de souligner que parmi les professions évoquées par les enseignants 15% des mères des enseignants n'exercent pas réellement les professions évoquées. Cependant, 76% exercent l'activité déclarée par l'enseignant observé.

#### 4.1.4. La situation familiale des enseignants

Pour bien appréhender la situation familiale des enseignants observés, nous allons prendre en compte leur statut matrimonial et leur mode de vie. De plus, si l'enseignant est propriétaire ou locataire de sa maison, nous allons regarder le coût de sa location et enfin, analyser si son conjoint travaille ou s'il est au chômage et ainsi comprendre le niveau de responsabilités qui sont à la charge du professeur.

Parmi les enseignants que nous avons rencontrés 47% sont mariés alors que 43% sont célibataires et 7% sont conjoints de fait. Dans ce contexte, environ 54% des enseignants observés au total vivent avec leur conjoint/conjointe (mariés ou conjoint de fait).

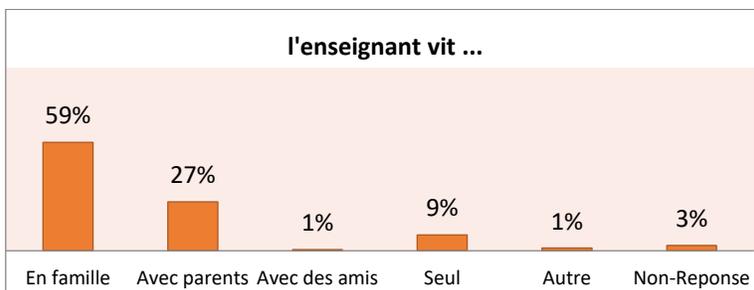
**Graphe 62 : Statut matrimonial des enseignants observés**



Parmi les enseignants que nous avons observés, 59% vivent en famille sachant que cette dernière inclut le père, la mère et les enfants. Toutefois, dans le contexte haïtien où le mot « famille » inclut très souvent la « famille élargie », la possibilité pour que l'enseignant qui vit en famille dispose d'un foyer qui inclut beaucoup d'autres membres de la famille élargie est grande. De plus, compte tenu du contexte de grande pauvreté et de chômage, la possibilité pour que les autres membres de la famille élargie qui vit avec l'enseignant ne travaille pas est grande. Ainsi, les responsabilités de l'enseignant sont encore plus grandes que l'on ne le voit.

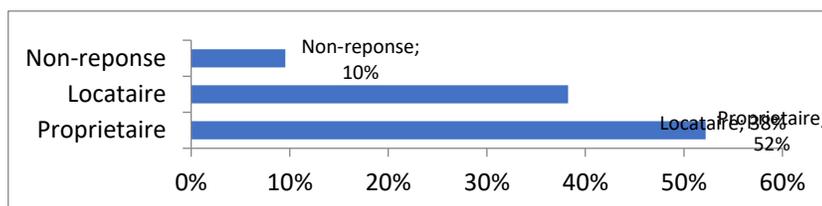
Ce niveau d'analyse est aussi important pour l'enseignant qui vit avec ses parents. En effet, 27% d'enseignants vivent avec leurs parents. Dans le contexte où les parents de l'enseignant avaient les moyens, ils pourraient le supporter économiquement et diminuer les charges de l'enseignant. Cependant, les situations prouvent très souvent le contraire. C'est l'enseignant avec son maigre salaire prend en charge ses parents ainsi que les autres membres de la famille élargie.

**Graphe 63 : le mode de vie de l'enseignant**



Cependant, un pourcentage important d'enseignants (52% des enseignants) est propriétaire et ne paie pas en conséquence, le loyer de leur maison. Il est important de noter que ce pourcentage d'enseignants qui ne paient pas de loyer pour leur maison n'est pas limité seulement aux enseignants qui vivent en famille. Ce pourcentage inclut également les enseignants qui vivent avec les parents qui sont eux-mêmes les vrais propriétaires. 38% d'enseignants sont locataires de leur maison. Il y a lieu de se demander comment leur maigre salaire mensuel (nous allons le voir plus loin) leur permet réellement de prendre en charge le coût des loyers des maisons, bien qu'en Haïti les loyers soient payés annuellement.

**Graphe 64 : Répartition des enseignants selon s'il est locataire ou propriétaire**

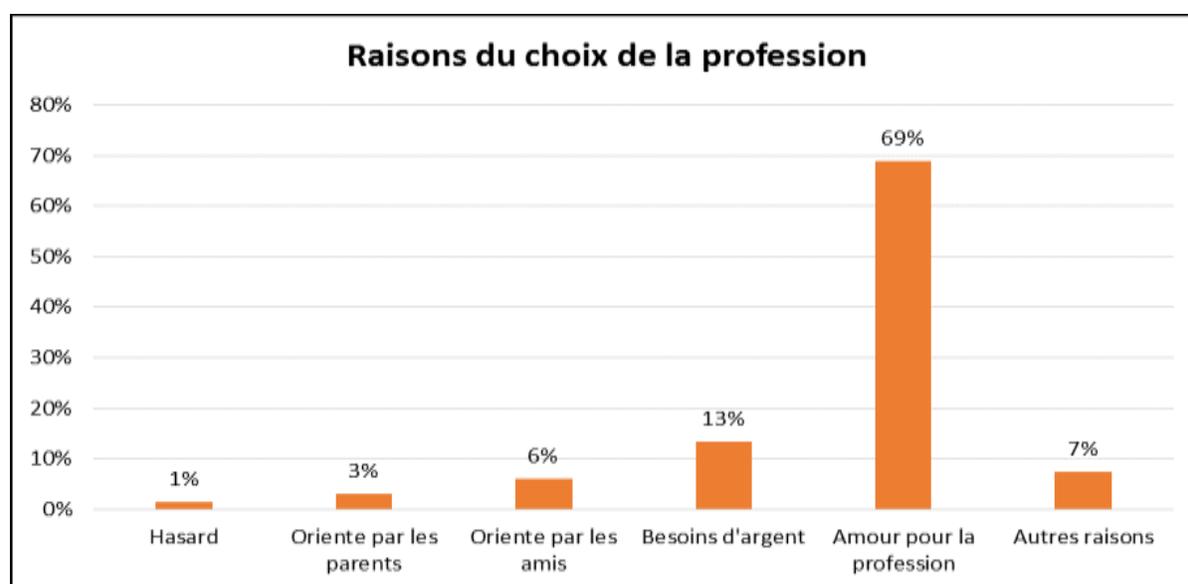


Il est important de souligner que 50% des enseignants confirment qu'ils vivent avec leur conjoint, 29% ne vivent pas avec leur conjoint et 21% ne fournissent pas de réponse et ainsi ne précisent pas s'ils vivent avec leur conjoint ou pas. Toutefois, parmi ceux qui vivent avec leur conjoint, 29% précisent que leur conjoint travaille tandis que pour 34% des enseignants, leur conjoint ne travaille pas et 37% d'enseignants ne donnent pas de réponse à cette question. Connaissant la situation précaire du chômage, tel que nous l'avons précisé plus haut, la possibilité pour que le conjoint des 37% qui ne répondent pas à cette question ne travaille pas est très grande. Du coup, environ 71% des conjoints des enseignants ne travaillent pas.

#### 4.1.5. *Les raisons du choix de la profession*

Il est important de comprendre les raisons qui ont poussé les enseignants à choisir le métier d'enseignant tenant compte de la situation de précarité dans laquelle ce métier est pratiqué. Le tableau suivant fait l'état du choix de métier de l'enseignant.

**Graphe 65 : Les raisons du choix de métier de la profession enseignante.**



Le questionnaire soumis aux enseignants leur a permis de choisir la principale raison des six propositions de réponses suivantes : le hasard, l'orientation par les parents, l'orientation par les amis, le besoin de l'argent, l'amour pour la profession et d'autres raisons que l'enseignant devait préciser. Il est important de noter que la majorité des enseignants rencontrés ont déclaré qu'ils ont choisi d'exercer le métier d'enseignant par « amour pour ce métier ». En effet, 69% des enseignants expriment ce sentiment pour le métier. Choisir d'exercer un métier par amour, notamment le métier d'enseignant dans le contexte haïtien, peut signifier beaucoup de chose au regard de ce que nous avons explicité dans les pages précédentes et

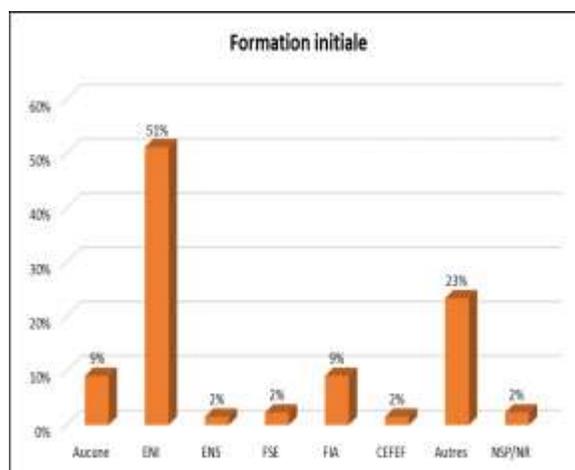
au regard de ce que nous allons voir plus loin, notamment sur les facteurs liés directement aux conditions de travail de l'enseignant en Haïti.

Les autres raisons du choix de métier d'enseignant totalisent 31%. Le « besoin d'argent » vient justement en deuxième position avec 13% des enseignants. Cependant, compte tenu du traitement accordé aux enseignants, il y a lieu de se demander si ce groupe d'enseignants ont fait le choix qui leur permettrait de résoudre réellement leur problème économique. C'est en ce sens que parfois, certains enseignants sont peu heureux et ont choisi de ne plus continuer à pratiquer le métier d'enseignant. Ils sont en transit le temps de trouver d'autres opportunités. 7% choisissent d'exercer le métier d'enseignants pour des raisons que nous n'avons malheureusement pas proposées.

#### 4.1.6. La formation initiale des enseignants

La formation professionnelle de l'enseignant joue un rôle important dans l'exercice de son métier en général et dans la valorisation du métier en particulier. En effet, la valeur d'un professionnel dans l'exercice de son métier est fonction des compétences professionnelles qu'il détient en exerçant le métier. Il est donc important de savoir si l'enseignant dispose des compétences professionnelles nécessaires en débutant sa carrière et plus loin faire le lien entre les compétences professionnelles qu'il détient avec la valeur que lui accorde la société.

Graphes 66 : Formation initiale des enseignants



Le questionnaire soumis aux enseignants leur a donné sept possibilités de réponse : aucune formation initiale, Ecole Normale d'Instituteurs (ENI), Ecole Normale Supérieure (ENS), Faculté des Sciences de l'Éducation (FSE), Formation Initiale Accéléré (FIA), Centre de Formation pour l'Enseignement Fondamental (CEFEF) et autres formations qu'ils devaient préciser. Comme expliqué plus haut, 5 propositions font partie du système de formation professionnelle des enseignants (ENI, ENS, FSE, FIA, CEFEF). Nous constatons qu'un peu plus que la moitié des enseignants rencontrés ont fait l'Ecole Normale d'instituteur (51%), le plus ancien système de formation des enseignants pour les deux premiers cycles de l'école fondamentale. Au total, 66% des enseignants ont une formation initiale dans le domaine de l'éducation. Contrairement à ce que l'on dit, il existe un pourcentage important d'enseignants dans le

secteur privé qui ont une formation professionnelle dans le domaine de l'éducation. Seulement 9% n'ont aucune formation professionnelle et 23 % ont d'autres formations.

## **4.2. Valorisation du métier d'enseignant**

Pour comprendre le niveau de valorisation du métier d'enseignant, plusieurs paramètres ont été pris en compte comme par exemple, le salaire initial des enseignants, les formations continues, le salaire actuel afin de comprendre l'évolution du salaire après les formations continues, la perception de l'enseignant sur la valorisation du métier de l'enseignant par la société, les expériences de l'enseignant et la reconnaissance de l'expérience. Plus loin, toujours avec l'esprit de comprendre le niveau de valorisation du métier d'enseignant, nous allons aborder le temps de travail fourni par l'enseignant incluant l'effectif des élèves, regarder l'obligation qu'il a de mener d'autres activités lucratives et de passer d'une école à l'autre et analyser plus loin la volonté de choisir encore ce métier s'il devait le faire.

Page | 84

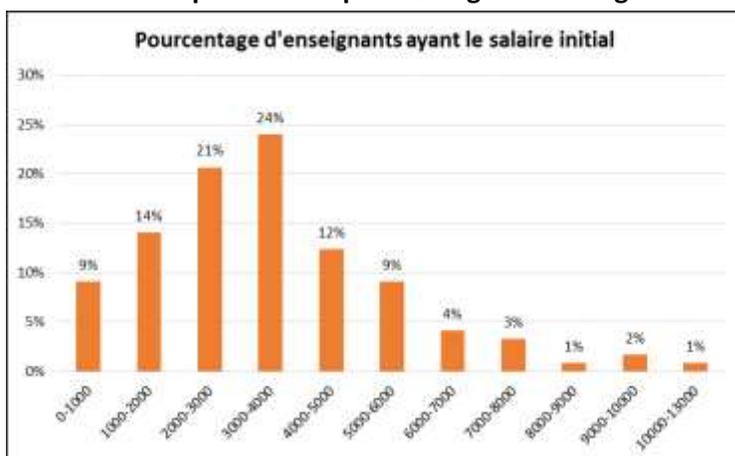
### **4.2.1. Son salaire initial**

Le salaire initial d'un corps de métier peut, à la fois, donner une idée du niveau de vie des professionnels qui exercent ce métier et être aussi considéré comme un indice de valorisation de ce métier par la société. Nous avons vu plus haut le classement des enseignants du secteur public dans la grille salariale de l'Etat Haïtien. Dans le secteur privé, le salaire des enseignants est très souvent par les directeurs de l'école. Comme l'indique le graphe suivant (graphe 67), le salaire initial mensuel de l'échantillon des enseignants est compris entre un montant égal ou inférieur à 1000 Gourdes (15 USD actuellement<sup>3</sup>) et un montant égal ou inférieur à 13,000.00 Gourdes (202 USD actuellement).

En effet, il est étonnant de constater, tel qu'il est indiqué dans le tableau XXX, que 9% des enseignants observés commencent leur carrière d'enseignement dans le secteur privé avec un salaire mensuel égal ou inférieur à 1000 HTG (15.50 USD).

---

<sup>3</sup> En Haïti, le taux du dollar américain fluctue énormément selon la période. Par exemple, en janvier 2012, le taux moyen affiché par la Banque de la République d'Haïti (BRH) était 41,17 Gourdes pour 1 dollar américain, alors qu'en janvier 2016, il a fallu 58,15 Gourdes. Actuellement, 1 dollar américain vaut 64,50 HTG. Comme nous parlons ici de salaire initial des enseignants, l'équivalent de dollar correspondant au salaire initial dépend de la période d'intégration de l'enseignant. L'équivalent de dollar estimé ici est fait avec le taux actuel, 64.50 HTG pour un dollar.

**Tableau 67 : Répartition du pourcentage des enseignants selon le salaire initial**

Le graphe présente un point culminant ayant un pourcentage de 24% des enseignants qui ont un salaire mensuel initial compris entre 3000 et 4000 HTG (entre 46 et 62 USD). Le côté où les salaires sont les plus faibles totalise 44% des enseignants alors que le côté où les salaires sont les plus élevés ne totalise que 32% des enseignants. Ce qui explique que la tendance du salaire mensuel initial tend vers le côté où le salaire est le plus bas. Seulement 1% des enseignants a un salaire compris entre 10,000 et 13,000 HTG (entre 155 et 201,55 USD).

Bien que le salaire soit un paramètre important qui permet de comprendre le niveau de vie, certains enseignants ont choisi de ne pas fournir des informations relatives à leurs salaires. Le tableau suivant nous permet de voir l'état du salaire initial par département géographique des enseignants.

**Tableau 6 : l'état du salaire initial des enseignants par département géographique.**

	Minimum	Maximum	Moyenne
<b>Tout Echantillon</b>	0	13000	3720
<b>Sud</b>	400	6000	3245
<b>Grand-Anse</b>	450	7500	3702
<b>Ouest</b>	0	13000	3957
<b>Nord</b>	600	6500	2762
<b>Artibonite</b>	1350	8500	5039
<b>Nord-Ouest</b>	200	6500	3619

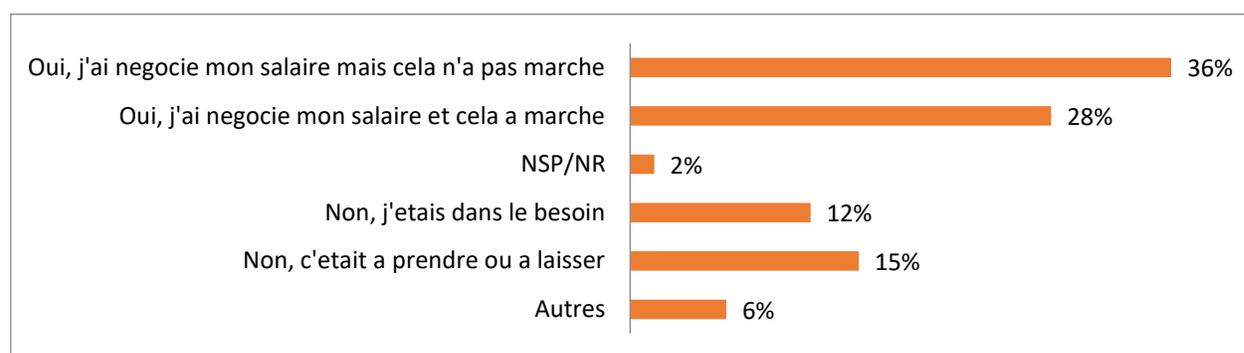
Il est tout à fait étrange de voir, pour le département de l'Ouest, que le salaire initial le plus bas est de 0 HTG. Nous comprenons deux choses : soit l'enseignant a commencé comme stagiaire et n'a pas eu de salaire à ce moment-là ; soit le salaire initial était tellement dérisoire qu'il a décidé de mettre zéro au lieu de donner l'information réelle sur le salaire initial.

Cependant, il est étonnant de constater, dans le département du Nord-Ouest par exemple, que certains professionnels de l'éducation ont commencé leur carrière avec un salaire mensuel de 200 HTG (environ 3 USD actuellement). D'autres enseignants ont démarré leur carrière avec 400, 450 ou avec 600 HTG. Alors que d'autres enseignants (notamment dans l'ouest) ont démarré leur carrière avec 13000 HTG.

Le tableau précédent nous permet également de comprendre, pour le cas de la moyenne, sauf pour le département de l'Artibonite où la moyenne du salaire initial est le plus élevée et le département du Nord où la moyenne du salaire initial est le plus basse, que la moyenne du salaire initial des enseignants tourne entre 3600 HTG et 3957 HTG.

Pour approfondir cette analyse sur le salaire des enseignants du secteur privé et aussi faire le lien avec le droit de l'enseignant compte tenu du salaire des enseignants dans le secteur public, nous avons essayé de comprendre si l'enseignant du secteur privé, au moment de son recrutement, a pu négocier son salaire avec son employeur. Le graphe XX nous fournit les réponses recueillies auprès des enseignants que nous avons observés.

**Graphe 68 : Avez-vous négocié votre salaire avec votre employeur au moment du recrutement?**



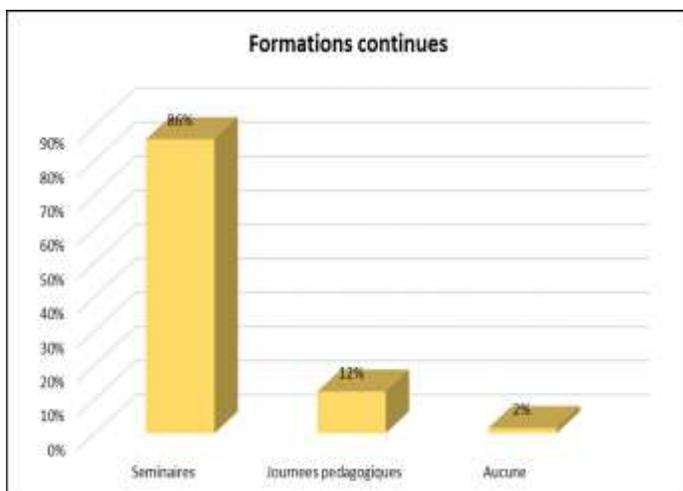
Au regard des cinq propositions de réponses que nous avons faites dans le questionnaire, la majorité des réponses portent sur le fait d'avoir négocié son salaire avec son employeur au moment du recrutement. Mais cette négociation n'a pas abouti aux résultats souhaités. En effet, 36% des enseignants déclarent avoir négocié leur salaire mais sans succès. A l'inverse, 28% déclarent avoir également négocié et avoir eu du succès dans leur démarche. Au total, 64% des enseignants observés ont négocié leur salaire au moment de leur recrutement même si les démarches n'ont pas abouti pour 36% des enseignants. Le graphe nous indique que 27% n'ont du tout pas négocié leur salaire soit, ils étaient dans le besoin, soit ils savaient dès le départ, c'était à prendre ou à laisser. Cependant, compte tenu du contexte de précarité totale dans lequel les gens évoluent, il est facile d'imaginer que les 2% qui n'ont pas répondu à la question ainsi que les 6% qui ont coché « Autres » n'ont tous pas tenté de négocier leur salaire avec leur employeur au moment du recrutement. Ce qui ramène à 35% les enseignants qui n'ont pas tenté de négocier leur salaire avec leur employeur au moment de leur recrutement.

#### 4.2.2. Les formations continues des enseignants

La formation continue joue un rôle important dans la professionnalisation des enseignants dans la pratique de leur métier. Cependant, nous voulons, non seulement comprendre la dynamique de professionnalisation des enseignants en cours d'emploi par la formation continue, mais aussi de voir l'impact de cette formation sur le salaire, au regard du salaire initial.

Le graphe sur la formation continue des enseignants nous montre que seulement 2% des enseignants observés n'ont pas suivi, soit des séminaires, soit des journées pédagogiques dans le domaine de l'éducation. Le pourcentage des enseignants qui ont suivi des séminaires est assez important, 86% et ceux qui ont suivi des journées pédagogiques totalisent 12%. Au total, 98% ont suivi soit des séminaires, soit des journées pédagogiques.

Graphe 69 : Pourcentage des enseignants ayant suivi des formations continues



En tenant compte des informations que nous avons collectées concernant la formation initiale de ces enseignants, ajoutées aux séminaires et journées pédagogiques qu'ils ont reçus, nous pouvons comprendre que ces enseignants doivent avoir un niveau acceptable pour pratiquer le métier et avoir un salaire qui correspond à la valeur du travail qu'ils font.

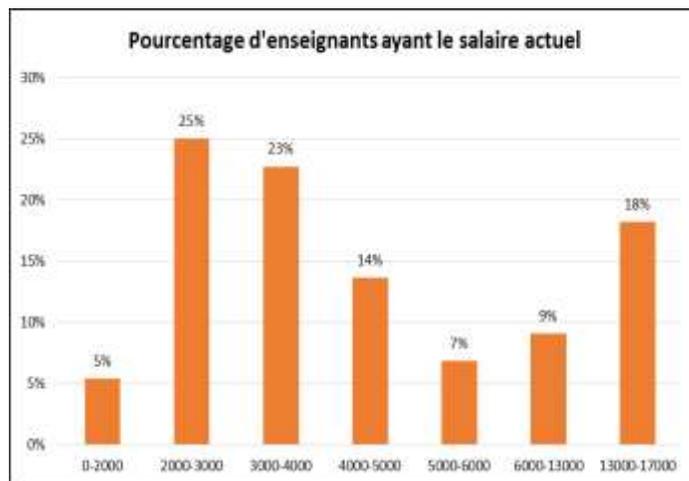
#### 4.2.3. Le salaire actuel des enseignants

Au chapitre 1, nous avons analysé les salaires nous avons constaté que, malgré des enseignants dans le secteur public et l'augmentation significative des salaires des

enseignants en 2013, actuellement, le salaire des enseignants en 2017 est plus bas que les salaires qu'ils ont eu avant de 2013 à cause de la dépréciation de la gourde pendant cette période. Le graphe suivant nous permet de comprendre les conditions salariales des enseignants dans le secteur privé de l'éducation en Haïti.

Pour faciliter l'analyse, nous avons créé plusieurs fourchettes en fonctions des données que nous avons collectées.

**Graphe 70 : Répartition du pourcentage des enseignants selon le salaire actuel**



88

Comme il est présenté dans le graphe 70, le salaire mensuel actuel des enseignants observés s'étend de moins de 2000 HTG (31 USD à 17000.00 HTG (263,50 USD). La fourchette de salaire dans laquelle il y a beaucoup plus d'enseignants est 2000-3000 HTG (entre 31 USD et 46,50USD). Le salaire mensuel de 25% des enseignants que nous avons rencontrés se situe dans cette fourchette tandis que 5% des enseignants ont un salaire mensuel inférieur ou égal à 31 USD. Le pourcentage le plus élevé qui suit, 23%, concerne les enseignants qui ont un salaire mensuel compris entre 3000 HTG et 4000 HTG (entre 46,50 USD et 62 USD). Seulement 18% des enseignants observés ont un salaire mensuel compris entre 13000 (201,50 USD) et 17000 HTG (263,50 USD). Rappelons, selon la catégorie, le salaire de l'enseignant dans le secteur public s'étend en 2017 de 201 USD à 248 USD.

Dans le tableau suivant (tableau 7), nous rapprochons les salaires initiaux et les salaires actuels des enseignants par département. Cette action nous permet de faire une évaluation par département, les écarts qui existent entre les salaires initiaux et les salaires actuels des enseignants observés. Les différences sont significatives d'un département géographique du pays à l'autre.

Tableau 7 : Tableau comparatif des salaires initiaux et actuels des enseignants par département.

	Effectif Observé	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	Salaire
Tout l'échantillon	121	0	13000	3720	2195	Initial
	126	0	17000	5619	3151	Actuel
Sud	19	400	6000	3245	1401	Initial
	19	2500	6500	4184	1308	Actuel
Grand-Anse	18	450	7500	3702	1671	Initial
	20	1500	11046	4759	2232	Actuel
Ouest	37	0	13000	3957	2738	Initial
	38	1400	15000	6128	3182	Actuel
Nord	17	600	6500	2762	1822	Initial
	20	0	12195	5172	2842	Actuel
Artibonite	14	1350	8500	5039	2334	Initial
	13	3000	17000	9554	4235	Actuel
Nord-Ouest	16	200	6500	3619	1912	Initial
	16	300	10000	4553	2383	Actuel

Analysons d'abord le salaire minimum initial et le salaire minimum actuel des enseignants par département. Tel qu'il est exprimé dans le tableau, mis à part le département de l'Ouest où l'on a constaté un montant de salaire équivalent à zéro HTG, le département du Nord-Ouest est le département où l'on enregistre le salaire des enseignants le plus bas, qu'il s'agit du salaire initial ou du salaire actuel. Le salaire initial le plus bas, 200 HTG, passe seulement à 300 HTG. Tandis que dans l'Artibonite, le salaire initial le plus bas passe de 1350 HTG à 3000 HTG.

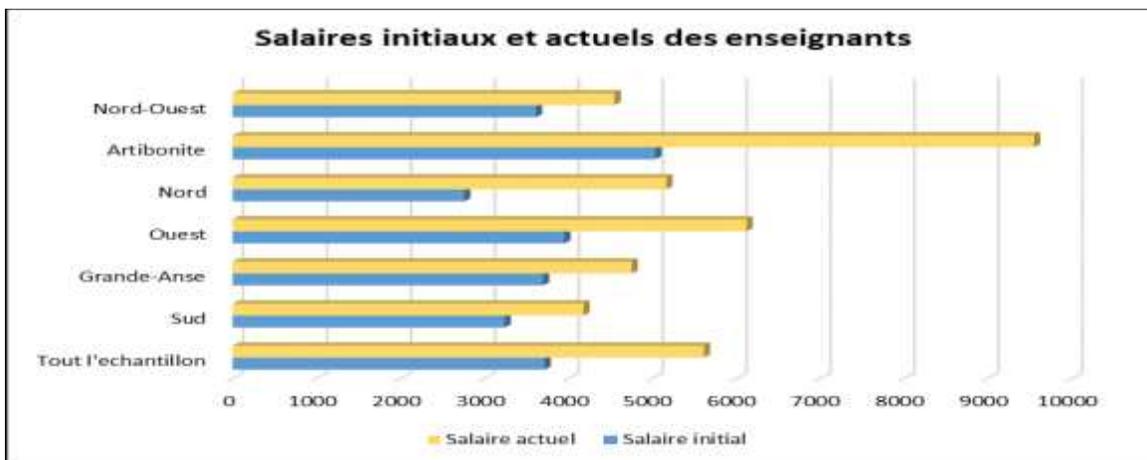
Analysons ensuite le salaire maximum initial et le salaire maximum actuel des enseignants par département. En comparant le salaire initial le plus élevé et le salaire actuel le plus élevé, nous constatons que, dans le département du Sud, les salaires les plus élevés des enseignants au début de leur carrière n'ont pas beaucoup évolué par rapport aux salaires actuels les plus élevés. Le salaire initial le plus élevé au début de carrière étant de 6000 HTG passe seulement à 6500 HTG. Tandis que dans l'Artibonite, le salaire actuel le plus élevé fait le double du salaire initial le plus élevé. Dans le Nord également, le salaire actuel le plus élevé fait presque le double du salaire initial le plus élevé.

Prenons enfin le cas du salaire initial moyen et le salaire actuel moyen des enseignants par département. Les départements du Sud, la Grand-Anse et le Nord-Ouest présentent généralement la même tendance : ils ont environ 1000 HTG de différence entre le salaire

initial moyen et le salaire actuel moyen. Les départements du Nord et de l'Ouest ont plus de 2000 HTG de différence entre le salaire initial moyen et le salaire actuel moyen. Le département de l'Artibonite établit une différence très significative entre le salaire initial moyen et le salaire actuel moyen des enseignants. On enregistre presque 4000 HTG de différence entre le salaire initial moyen et le salaire actuel moyen des enseignants du département de l'Artibonite.

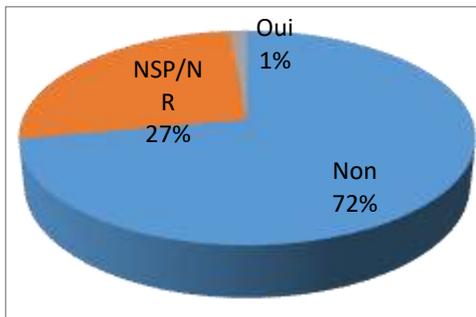
Lorsque l'on regarde l'évolution des salaires actuels au regard des salaires initiaux, selon le graphe 71, nous constatons que l'Artibonite est le département qui établit un écart assez important entre le salaire initial et le salaire actuel des enseignants. La différence n'est pourtant pas significative dans les départements du Sud, de la Grande-Anse et du Nord-Ouest.

**Graphe 71 : Evolution des salaires actuels au regard des salaires initiaux**

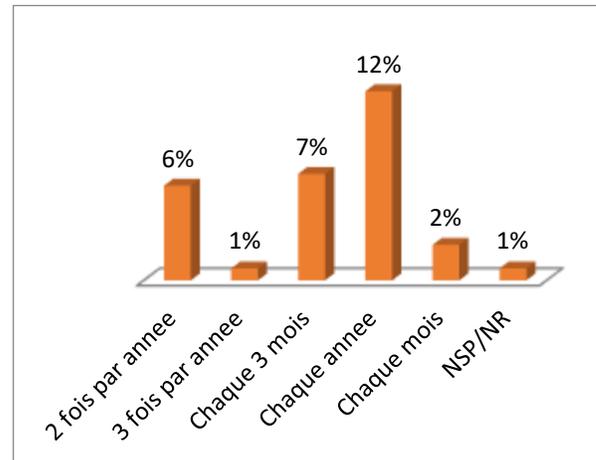


Comme nous venons de constater les conditions salariales des enseignants du secteur privé de l'éducation, et comme la diaspora haïtienne fournit un appui inconditionnel à ses proches en Haïti, nous avons jugé nécessaire de voir si les enseignants observés reçoivent des transferts de leurs proches de l'étranger leur permettant d'assurer leur survie. A la question : « recevez-vous des transferts d'un proche de l'étranger ? », nous avons obtenu les résultats reflétés dans le graphe 72.

**Graphe 72 : Réception de transfert d'un proche de l'étranger?**



**Graphe 73 : Fréquence de réception de transfert**



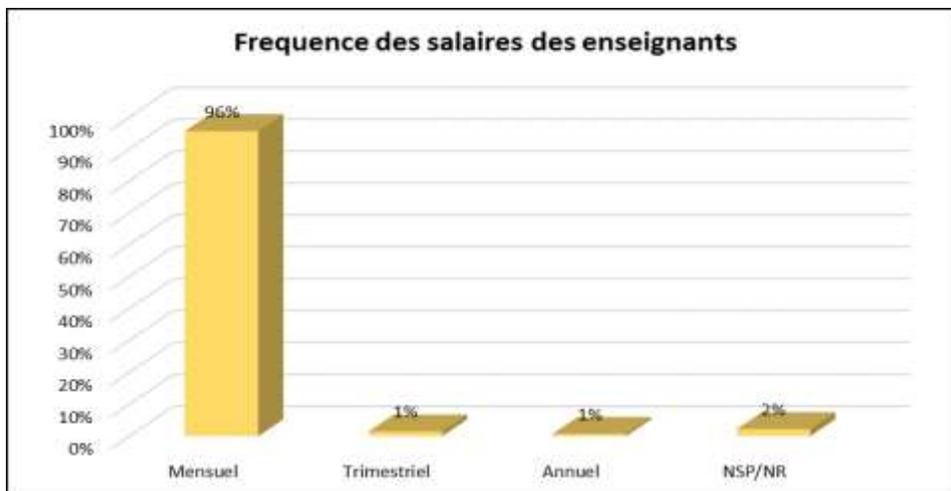
Comme l'explique le graphe 72, la majorité des enseignants observés ne reçoit pas de transfert venu de l'étranger. Tandis que 27% ne répondent à la question. Seulement 1% des enseignants observés déclare qu'il reçoit des transferts venant d'un proche de l'étranger. Cependant, la fréquence des transferts que nous avons demandée aux enseignants dans la question suivante a prouvé autre chose. En effet, la totalité des enseignants qui répondent à la fréquence de la réception de transfert (29%) dans le graphe (73) correspond à peu près à la totalité des enseignants qui ne fournissent pas une réponse négative (28) à la question sur la réception de transfert de l'étranger dans le graphe 72. Cela sous-entend que les 27% qui n'ont pas répondu à la question sur la réception de transfert d'un proche de l'étranger dans le graphe 72 ont répondu à la question sur la fréquence. Cela laisse croire donc que les 27% qui ne répondent pas à la question reçoivent de transfert et qu'ils n'ont pas répondu à la question. Ils auraient préféré que leur nom, dans cette enquête, soit parmi ceux qui ne reçoivent pas de transfert de l'étranger afin de laisser la possibilité de recevoir quelque chose si cette opportunité aurait existé. En tout cas, le graphe portant sur la fréquence de réception de transfert montre, pour les rares enseignants qui le reçoivent, que le transfert de l'étranger vers les enseignants n'est pas fréquent. En effet, la majorité de ceux qui le reçoit l'obtient annuellement, deux fois par mois ou chaque 3 mois. Ils ne sont que 2% qui le reçoivent chaque mois.

#### **4.2.4. Stabilité des revenus**

Tel qu'il est explicité dans la figure suivante, 96% des enseignants de l'échantillon précisent qu'ils ont un salaire mensuel. 1% des enseignants reçoit un salaire trimestriel et 1% reçoit un salaire annuel. Cependant, le fait d'avoir un salaire mensuel ne veut pas dire que le salaire est stable ou régulier. L'enseignant peut être budgétisé mensuellement alors que dans la réalité,

les salaires arrivent très irrégulièrement. Dans cette situation, l'enseignant ne dispose pas mensuellement de son salaire qui arrive chaque 3 ou 4 mois.

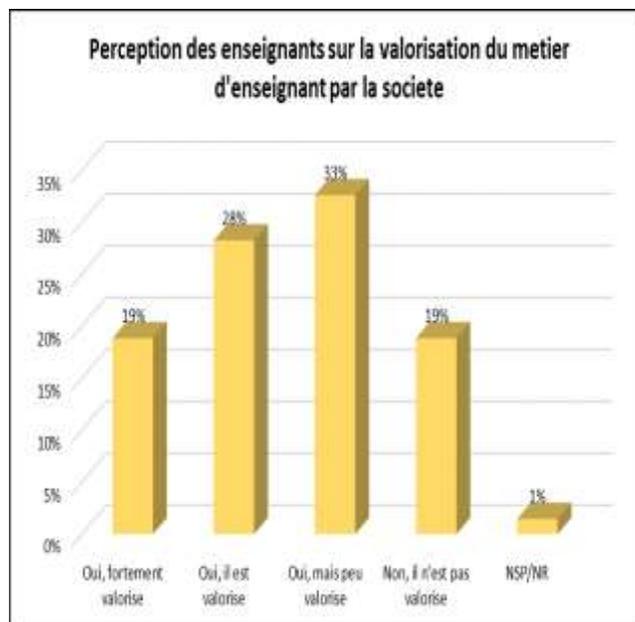
Graph 74 : Fréquence des salaires des enseignants



#### 4.2.5. La perception de l'enseignant sur la valorisation de son métier par la société

En essayant de comprendre le niveau de perception de l'enseignant sur la valorisation de son métier par la société, nous avons constaté que le groupe d'enseignants le plus important, 33% des enseignants observés, confirme que le métier d'enseignant est peu valorisé par la société. En effet, ce pourcentage, 33%, représente le point culminant avec l'idée que le métier est « peu valorisé ». Pour 19% des enseignants, le métier n'est pas valorisé par la société. Cependant, de l'autre côté du point culminant, se trouvent deux groupes d'enseignants totalisant 47% des enseignants qui déclarent que le métier d'enseignement est valorisé par la société.

Graph 75 : Perception des enseignants sur la valorisation de son métier par la société

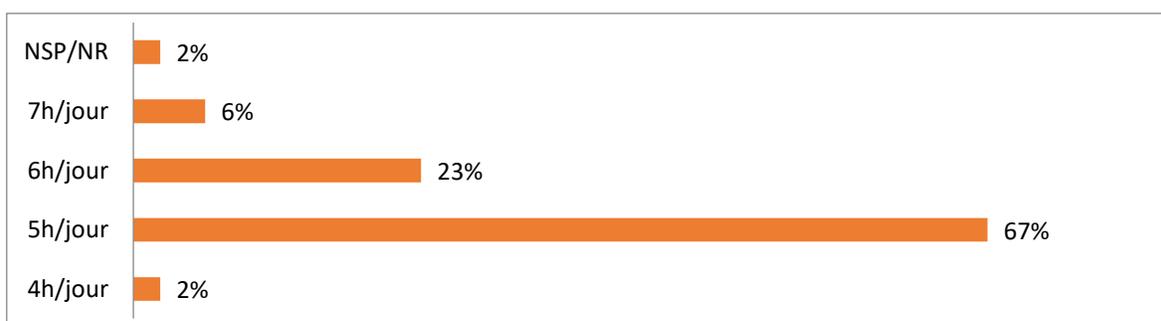


#### 4.2.6. Temps de travail fourni et effectif d'élèves

Pour mieux appréhender le temps de travail des enseignants en Haïti, il est important de signaler la durée des classes par jour qu'il soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. En effet, les heures de classes ne durent généralement que 5 heures de temps par jour, soit de 8 heures du matin à 1 heure de l'après midi (13 heures). Elles sont très rares certaines écoles, surtout dans le secteur privé, qui travaillent au-delà de 5 heures de temps par jour. Après les cours, à 1h, les élèves rentrent à la maison et continuent leurs études personnellement. Les parents qui le souhaitent et qui ont les moyens paient soit au professeur titulaire, soit à un particulier pour continuer à travailler avec son enfant après la classe.

67% des enseignants observés travaillent pendant les 5 heures de temps généralement admis dans l'enseignement fondamentalement en Haïti. 23% travaillent pendant 6 heures de temps et 6% travaillent pendant 7 heures de temps. Cependant, 2% ne travaillent que pendant 4 heures de temps.

**Graphe 76 : Répartition du pourcentage des enseignants selon le temps de travail fourni par jour à l'école**



Cependant, le temps de travail des enseignants ne se limite pas seulement aux heures de travail passées à l'école pour les activités d'enseignement proprement dit. Le métier d'enseignement exige de la part de l'enseignant beaucoup de temps, en plus des activités d'enseignement, pour la préparation des cours, la préparation des matériels didactiques pour faciliter son enseignement, la correction des devoirs etc. Ainsi, les enseignants sont obligatoirement appelés à travailler au-delà des 5 heures de temps. L'enseignant peut décider de faire ces travaux préparatifs à l'enseignement soit à l'école après les classes, soit en arrivant à la maison. Dans cette dynamique, il a été demandé aux enseignants de faire une estimation du temps de travail qu'ils fournissent pour l'école mais à la maison. Le graphe suivant nous présente la répartition du pourcentage des enseignants selon le temps de travail fourni par les enseignants à la maison pour l'école.

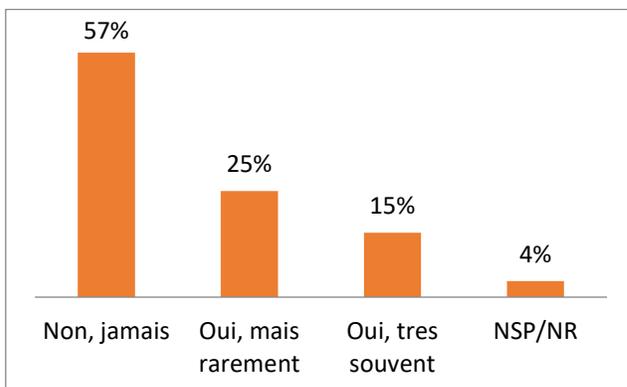
**Graphe 77 : Répartition du pourcentage des enseignants selon le temps de travail par jour pour l'école mais à la maison**



Il est important de souligner que dans le questionnaire, il n'y a pas eu de propositions de réponses que l'enseignant en observation devait choisir. Il était libre de signaler la durée du temps de travail utilisé à la maison pour l'école. Il est important de signaler que certains enseignants déclarent que le temps de travail à la maison pour l'école est généralement plus long que la durée des classes à l'école elle-même. Pour d'autres enseignants, le temps de travail à la maison pour l'école est égal à la durée des classes alors que pour d'autres, le temps de travail à la maison pour l'école est sensiblement inférieur à la durée des heures de classes. En tout cas, le temps de travail à la maison pour l'école, tel qu'il est estimé par les enseignants observés ne va pas en-dessous de 1 heure de temps par jour.

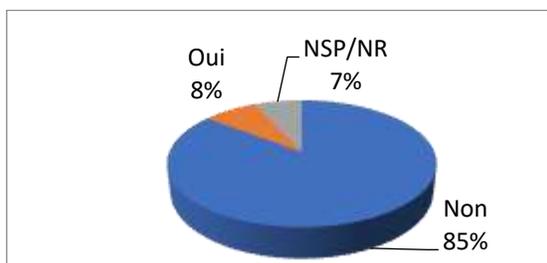
Etant donné que certains enseignants peuvent décider de faire les préparations des cours, les préparations des matériels didactiques, les corrections des devoirs, la saisie des notes des élèves à l'école, nous avons choisi de demander aux enseignants que nous avons rencontrés s'ils font ces travaux à l'école en dehors des heures de classes que l'on pourrait considérer comme des heures supplémentaires. Le graphe 78 nous montre que 57% des enseignants ne font pas ces travaux à l'école. Ils rentrent à la maison une fois que l'école est terminée. Cependant, 40% ont répondu positivement même si certains enseignants le font rarement (25%) et d'autres le font très souvent (15%).

**Graphe 78 : répartition du pourcentage des enseignants selon les heures supplémentaires faites à l'école**

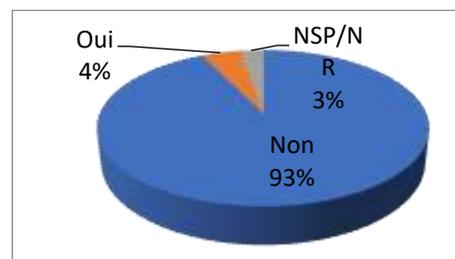


Il est important de savoir si le temps de travail supplémentaire des 40% des enseignants qui répondent positivement est pris en charge par l'établissement scolaire. En effet, les activités supplémentaires qui marchent avec les activités d'enseignement proprement dit ne sont pas généralement prises en charge par les établissements scolaires étant donné que 85% de ces enseignants, les heures supplémentaires passées à l'école ne sont pas payées. Le maigre salaire des enseignants que nous avons analysé plus haut inclut en général toutes les autres activités qui marchent avec les activités d'enseignement proprement dit. Seulement 8% des enseignants déclarent que les heures supplémentaires passées à l'école sont pris en charge par les établissements scolaires alors que 7% des enseignants n'ont malheureusement pas répondu à la question.

**Graph 79 : les heures supplémentaires sont-elles payées ?**



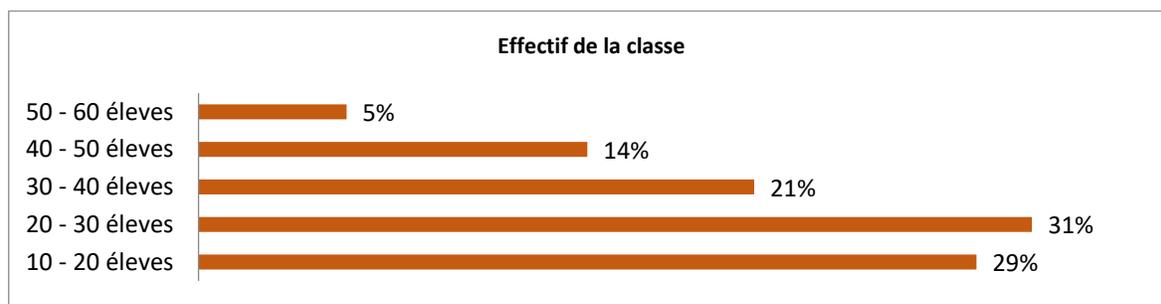
**Graph 80 : les heures supplémentaires sont-elles récupérées ?**



Dans la réalité de certaines professions, dans le cas où les heures de travail supplémentaires ne sont pas payées, elles sont tout au moins comptabilisées par l'institution et récupérées sous forme de congés par le professionnel. C'est dans cette optique que nous cherchons à savoir, si tout au moins, les heures de travail supplémentaires non payées réalisées par les enseignants récupérées par ces derniers au moins sous forme de congé. Le graph 80 nous dit que 93% des enseignants déclarent que les heures supplémentaires ne sont ni payées ni récupérées sous forme de congé.

Pour poursuivre l'analyse sur temps de travail en prenant en compte toute la charge de travail des enseignants, il est important de souligner que plus de 40% des enseignants observés ont entre 30 et 60 élèves dans leur classe. Seulement 29% des enseignants ont jusqu'à 20 élèves dans leur salle de classe. 31% d'enseignants observés ont entre 20 à 30 élèves dans les classes.

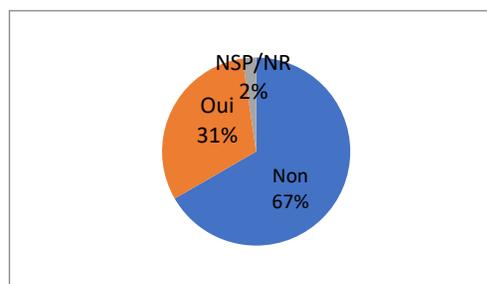
**Graphe 81 : répartition des effectifs des élèves dans les classes**



#### **4.2.7. Autres activités lucratives de l'enseignant**

Parmi les enseignants observés, un pourcentage important n'a pas d'autres activités lucratives. Ils n'exercent que le métier d'enseignant et ne vivent qu'avec les fruits de cette activité. A l'inverse, 31% des enseignants exercent d'autres activités lucratives leur permettant de rentrer un peu d'argent autre que le salaire comme enseignant et ainsi d'arrondir leur fin de mois.

**Graphe 82 : les autres activités lucratives de l'enseignant.**



#### **4.3. Carrière et plan de carrière dans l'enseignement**

Il est indispensable d'analyser la carrière et le plan de carrière de l'enseignant pour comprendre les conditions dans lesquelles l'enseignant exerce son métier. Pour ce faire, le statut de l'enseignant, le nombre d'années d'expérience, sa volonté de faire carrière, l'existence ou l'inexistence d'un plan de carrière, tout ce qui concerne l'avenir professionnel de l'enseignant sera abordé dans cette section.

##### **4.3.1. Le statut de l'enseignant**

En essayant de comprendre le statut de l'enseignant dans le secteur privé de l'éducation, il est évident que l'on ne cherche pas à savoir s'il est fonctionnaire de l'Etat étant donné que les établissements scolaires ne sont pas pris en charge par l'Etat Haïtien. Le souci est de savoir si au moins, l'enseignant est lié à son établissement scolaire par un contrat qui engage les deux parties.

Le graphe # 83 montre que, contrairement à ce que l'on croit généralement, la

majorité des enseignants observés, soit 78% des enseignants ont signé un contrat

avec leur établissement scolaire dans le cadre de l'exercice de leur profession d'enseignement. Les 78% des enseignants ont donc le statut de contractuel dans l'exercice de leur métier.

Cependant, 22% des professeurs observés n'ont signé aucun contrat avec leur établissement scolaire, et fonctionnent sans aucun engagement réel qui pourrait les protéger contre toute idée de révocation arbitraire du directeur d'école.

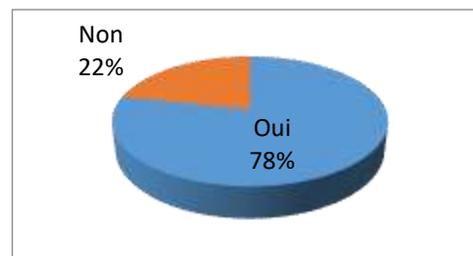
Le graphe suivant, le graphe # 84 montre par contre, que seulement 13% ont un contrat à durée indéterminée. La majorité des enseignants qui ont signé un accord avec leur établissement scolaire, 87% dispose d'un contrat à durée déterminée. Avec la signature d'un contrat à durée déterminée, le contrat prend fin au 30 juin de l'année scolaire en cours. En conséquence, les enseignants ne

#### **4.3.2. L'ancienneté de l'enseignant dans l'exercice de de métier**

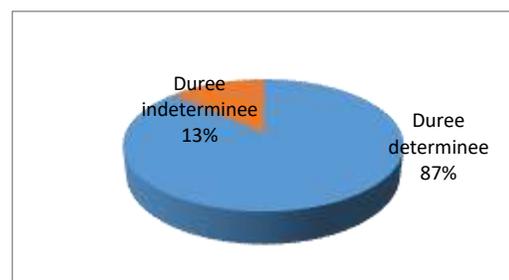
Le tableau suivant nous permet de comptabiliser le nombre d'années d'expériences des enseignants que nous avons observés dans le cadre de cette étude. Nous constatons qu'une forte concentration d'enseignants se trouvent dans la fourchette 0-5 ans d'expérience (que l'expérience soit dans une autre école ou dans l'école actuelle). En effet, 59% ont à peine cinq ans dans une autre école alors que 50% ont à peine cinq ans dans l'école actuelle où ils enseignent. Cette tendance coobore bien avec l'idée que la majorité des enseignants du système (notamment dans le secteur privé) sont en transit et cherchent d'autres opportunités leur permettant d'améliorer leurs conditions de vie. Sur la tranche 5-10 ans d'expérience, ils sont 21% qui ont ces expériences dans une autre école et 28% qui ont ces expériences dans cette école.

bénéficient pas de leurs salaires pendant les vacances d'été (pendant les mois de juillet et août.

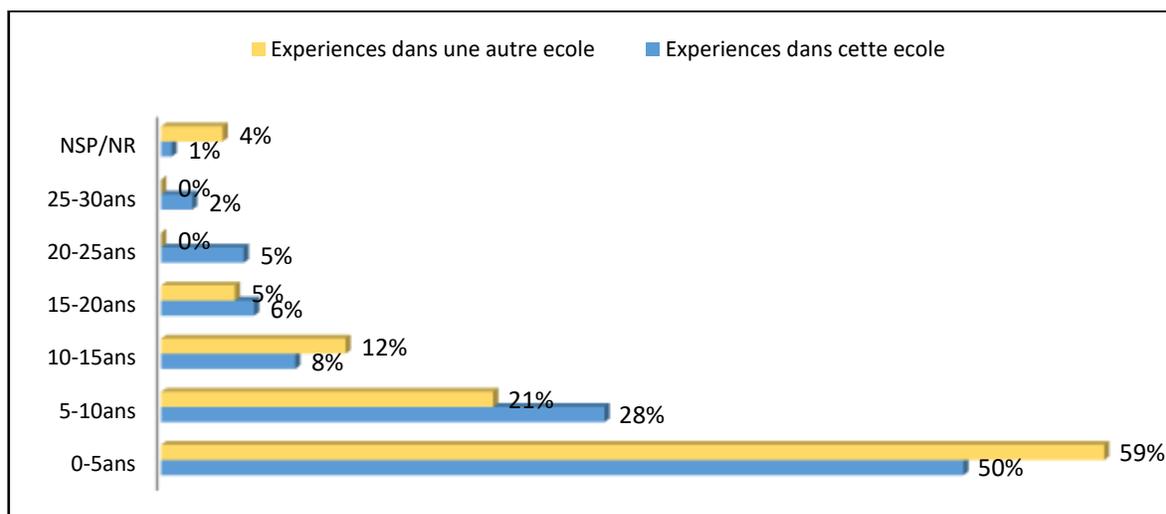
**Graphe 83 : Signature de contrat avec l'école**



**Graphe 84 : le Type de contrat des enseignants du secteur privé**



**Graphe 85 : Expérience des enseignants dans l'enseignement**



Les enseignants qui ont plus de 10 ans dans les écoles où ils se trouvent actuellement totalisent environ 21% des enseignants observés. Alors ceux qui ont plus de 10 ans déjà dans une autre école totalisent 17%. Aucun enseignant n'a plus de 20 ans d'expérience dans une autre école alors que 7% des enseignants ont entre 20 et 30 ans d'expérience dans l'école où ils enseignent actuellement.

Cette situation nous permet de comprendre qu'une proportion d'enseignants est en général, très jeune dans le métier d'enseignement. Ainsi, plus le nombre d'années d'expérience de l'enseignant augmente, plus l'enseignant cherche d'autres opportunités et plus il abandonne le métier étant donné que le système n'a pas la capacité de les retenir dans leur métier. La validation de cette hypothèse s'appuiera sur la suite des données sur les conditions de travail des enseignants dans le secteur privé de l'éducation en Haïti.

#### **4.3.3. Les établissements scolaires privés et le plan de carrière**

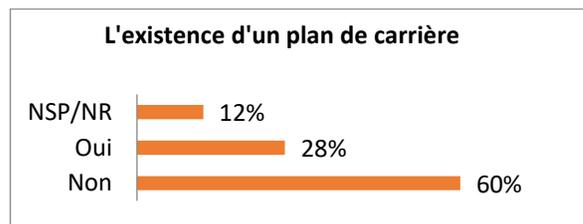
Le plan de carrière est un élément essentiel dans l'évolution d'un professionnel dans l'exercice d'un métier. Toute institution a pour mission de gérer, motiver ses ressources humaines, par la gestion des carrières des employés. Le plan de carrière est donc l'outil par excellence qui facilite la gestion des carrières. Dans cette étude nous voulons vérifier l'existence d'un plan de carrière dans les écoles que nous avons observées.

Tel qu'il est exprimé dans le graphe 86, seulement 28% des enseignants déclarent qu'il existe un plan de carrière dans leur établissement scolaire. Pour 60% des enseignants, le plan de carrière n'existe pas

dans leur établissement scolaire alors que 12% n'ont pas répondu à cette question. Connaissant la situation du fonctionnement des établissements scolaires privés, à plus forte raison, il n'y

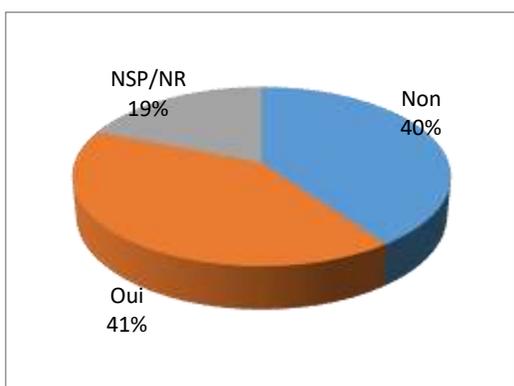
pas réellement de plan de carrière pour les 12% d'enseignants qui n'ont pas répondu à la question.

**Graphe 86 : l'existence du plan de carrière**



Dans le cadre du plan de carrière des enseignants dans le secteur privé, la possibilité de faire promotion dans un établissement privé n'est généralement pas évidente. Toutefois, pour clarifier ce point, il a été décidé de vérifier cette possibilité de promotion auprès des enseignants que nous avons rencontrés.

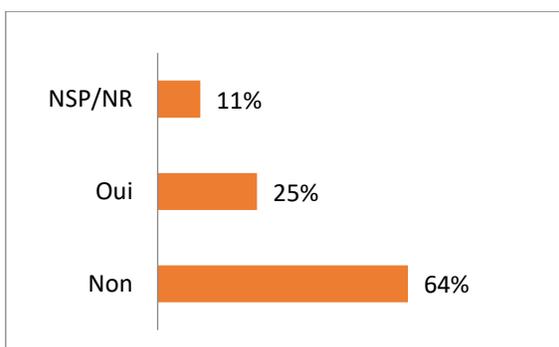
**Graphe 87 : La possibilité de promotion**



Nous constatons que 41% des enseignants ont déclaré la possibilité de faire de promotion dans l'exercice de leur métier. Les enseignants qui déclarent que la promotion n'est pas possible ne sont que 40% alors que 19% n'ont pas fourni de réponse. Il serait important de savoir quel type de promotion que ces enseignants peuvent réellement bénéficier sachant que l'unique poste qui existe à l'école est celui du directeur de l'école.

L'analyse du plan de carrière des enseignants dans le secteur privé nous ramène à approfondir cette question sur deux autres aspects. Le premier est de savoir si chaque année, l'enseignant dans le secteur privé a un nouveau salaire. Il s'agit de faire ressortir des éléments qui pourraient faire partie d'un plan de carrière.

**Graphe 88 : Possibilité pour avoir de nouveau salaire chaque année**



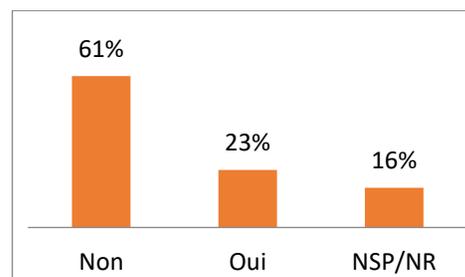
En effet, parmi les enseignants observés, seulement 25% des enseignants déclarent que leurs salaires augmentent chaque année. La majorité des enseignants observés, soit 64% des enseignants, n'a aucune possibilité d'avoir un nouveau salaire après l'année en cours. Ces

catégories d'enseignants ont toujours le même salaire chaque année.

Le second aspect est directement lié à la question précédente à savoir s'il y a un salaire qui va avec l'ancienneté.

Ce niveau d'analyse comporte une dimension plus approfondie. En effet, le salaire peut ne pas être augmenté chaque année. Dans le cas où elle existe dans certains établissements scolaires, l'augmentation peut se faire chaque deux, trois, quatre ans et même cinq ans. Il est donc important de savoir si cette possibilité existe dans certaines écoles.

**Graphe 89 : Salaire allant avec l'ancienneté**



Tel qu'il est exprimé dans le graphe 89, seulement 23% des enseignants observés confirment qu'il y a un salaire qui va avec l'ancienneté dans leur établissement scolaire. La majorité des enseignants observés, soit 61%, déclarent qu'il n'y a pas de salaire qui va avec l'ancienneté. Cela explique qu'il n'existe presque pas de possibilité d'augmentation de salaire pour ces catégories d'enseignants.

#### **4.4. Les avantages sociaux des enseignants**

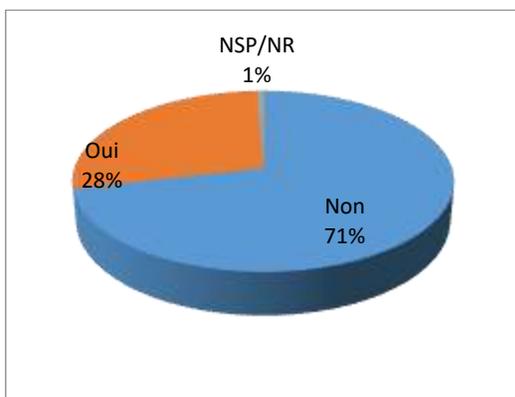
Les avantages sociaux peuvent être constitués de tout ce dont l'enseignant peut bénéficier en nature en plus de son salaire régulier en compensation des activités professionnelles réalisées dans l'exercice de son métier. Notre première analyse portera sur les différents congés dont l'enseignant peut bénéficier comme enseignant. Ensuite, nous aborderons les questions d'assurance et les fonds de pension de l'enseignant dans le secteur privé de l'éducation.

##### **4.4.1. Les congés des enseignants dans le secteur privé**

Le dispositif de congé payé des travailleurs peut être considéré non seulement comme un mécanisme visant à améliorer leurs conditions de travail mais aussi comme un droit qu'ils ont acquis à travers des mouvements démocratiques. Les enseignants du secteur public en Haïti bénéficient de leurs congés payés pendant les vacances de Noël, les vacances de Pâques et surtout pendant les grandes vacances (les vacances d'été). Dans le secteur privé, les congés de Noël et de Pâques sont payés étant donné que l'enseignant travaille pendant une partie du mois de décembre, de mars ou d'avril selon la date à laquelle la fête de Pâques est fêtée pendant l'année. Cependant, les vacances réelles qui sont surtout pendant l'été, ne sont pas généralement payées sous prétexte que le professeur ne travaille pas pendant le mois de juillet et le mois d'août. Certains établissements scolaires ne paient que la moitié du salaire d'autres ne paient rien. C'est dans ce contexte que nous cherchons à comprendre si

l'enseignant que nous avons observé reçoit la totalité de son salaire pendant les vacances d'été.

**Graphe 90 : Avez-vous la totalité de votre salaire en juillet et août ?**



La majorité des enseignants observés (71%) n'ont pas la totalité de leurs salaires

Pour approfondir le niveau de jouissance des congés par les enseignants du secteur privé de l'éducation, nous abordons dans ce paragraphe la jouissance des congés de maternité par les enseignantes. En effet, nous avons demandé aux enseignants observés si en cas d'accouchement, l'enseignant dans son école aura toujours son salaire. Le graphe suivant précise le pourcentage d'enseignants confirmant que les congés de maternité ne sont pas payés dans leurs établissements scolaires.

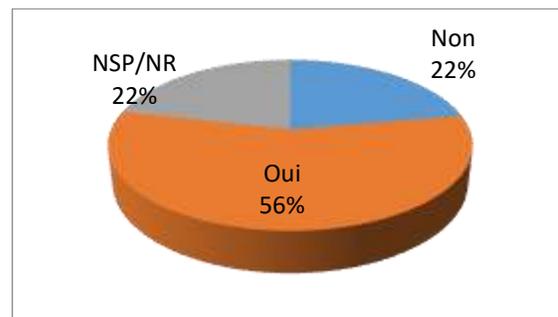
Pour 22% d'enseignants, les congés de maternité ne sont pas payés dans leur établissement scolaire alors que 22% n'ont pas répondu à la question. Si 56% des enseignants répondent positivement à la question, cependant, il est important de savoir qui paie le remplaçant de l'enseignant qui part en congé de maternité. Telle est la question qui a été posée à l'enseignant suite à la question antérieure.

En effet, les congés de maternité payés englobent à la fois les salaires de l'enseignant pendant ses périodes de congé ainsi que les salaires du remplaçant pendant toute la période. Les informations que nous avons recueillies confirment que dans 45% des cas, c'est l'enseignant

pendant les vacances d'été. Seulement 28% déclarent qu'ils reçoivent leurs salaires entiers pendant les mois de juillet et le mois d'août.

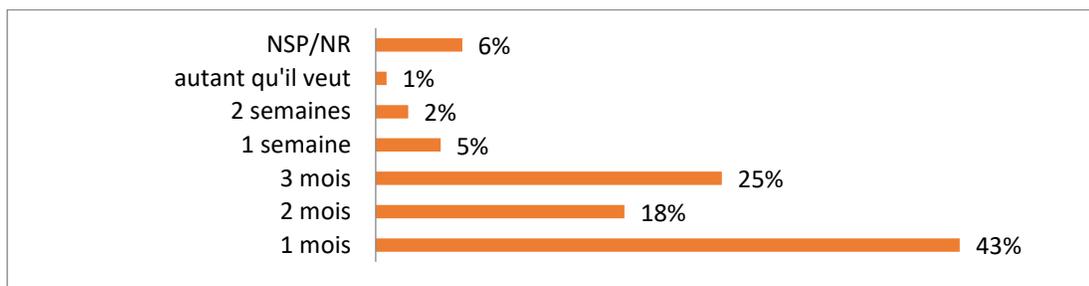
Parmi les 71% d'enseignants qui n'ont pas la totalité de leurs salaires, 93% n'ont pas du tout pas de salaires en juillet et août. Seulement 3% ont la moitié de leurs salaires et 4% n'ont pas fourni de réponse. Ainsi, presque la totalité des 71% des enseignants n'ont pas de congés payés dans l'exercice de leur métier d'enseignement.

**Graphe 91 : En cas d'accouchement d'un enseignant, aurait-il toujours son salaire ?**



qui paie lui-même le remplaçant pendant ses congés. Alors du coup, on peut se demander si ces catégories d'enseignants sont vraiment en congé ou encore s'ils bénéficient réellement de congés payés si ce sont eux qui doivent payer leur remplaçant. Quelle est alors la durée des congés de maternité.

**Graphe 92 : la durée des congés de maternité**



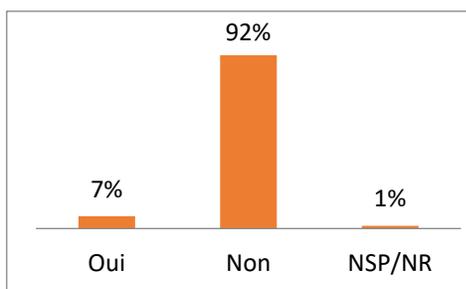
Pour la plupart des cas, les congés de maternité ne durent qu'un mois (43% des enseignants). Notons que pour certains enseignants, les congés de maternité ne durent qu'une à deux semaines. Toutefois, il est important de signaler le cas, même s'il est peu significatif, où l'enseignant peut rester en congé aussi longtemps qu'il le souhaite. Nous comprenons que cette situation est évidente car, pendant les congés, soit l'enseignant n'a pas de salaire, soit c'est lui qui paie son remplaçant tel que nous l'avons vu dans le paragraphe précédent.

#### **4.4.2. Les assurances des soins de santé et les fonds de pension.**

Les deux derniers paramètres que nous tenons à analyser dans cette section portant sur les avantages sociaux dont pourraient bénéficier les enseignants sont les assurances des soins de santé et les fonds de pension.

Concernant les assurances des soins de santé, tous les enseignants du secteur public bénéficient d'un régime d'assurance-maladie qui lui permet d'aller à l'hôpital et d'obtenir les soins qu'il faut. Un montant des assurances est pris en charge à la fois par l'Etat Haïtien et par l'enseignant qui paie un pourcentage des frais. Il s'avère nécessaire de comprendre comment cela se passe dans le secteur privé de l'éducation. « Bénéficiez-vous d'une assurance des soins de santé à l'école ? », telle est la première question que nous avons formulée aux enseignants dans cette rubrique.

Le graphe 93 fournit le pourcentage des réponses positives et celui des réponses négatives à cette question. Comme vous pouvez le constater, seulement 7% des enseignants interrogés déclarent disposer d'une assurance maladie dans leur établissement scolaire. 92% des enseignants interrogés ne bénéficient d'aucune assurance de soins de santé sachant qu'ils ne sont pas en mesure de prendre en charge eux-mêmes les coûts mensuels des frais d'assurance de soins de santé.

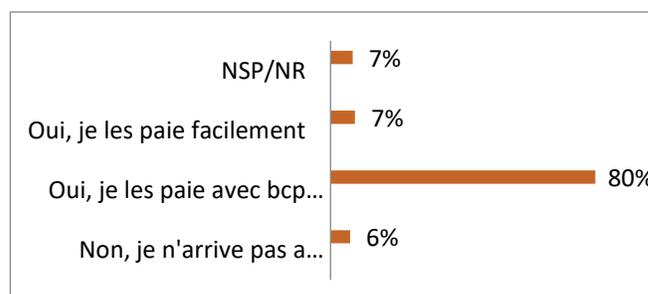
**Graphe 93 : Avez-vous une assurance-Santé à l'école.**

Même si les enseignants du secteur privé n'ont pas les moyens pour payer eux-mêmes les coûts mensuels des frais d'assurance de soins de santé, ils sont obligés d'aller à l'hôpital pour se faire traiter en cas de maladie et de payer des frais importants pour leur traitement. C'est dans ce contexte que nous avons demandé la question suivante aux enseignants qui n'ont pas d'assurance « Qui prend en charge les coûts en cas de maladie ? ». Ils sont 96% des enseignants qui précisent que ce sont eux-mêmes qui prennent en charge les coûts des frais d'hôpitaux en cas de maladie. Ils ne sont que 2% qui déclarent que l'école prend en charge les coûts de traitement à l'hôpital alors que 2% ne répondent pas à cette question.

Sachant que les coûts d'accouchement sont très souvent coûteux dans les hôpitaux en Haïti et que les salaires mensuels ne suffisent pas pour prendre en charge ces coûts, nous cherchons à vérifier réellement si pour les cas de maladie, c'est l'enseignant qui paie la totalité des frais d'accouchement. Les 96% d'enseignants qui prennent en charge eux-mêmes les coûts de maladie précisent encore qu'ils doivent payer la totalité des coûts d'hôpitaux en cas d'accouchement. La question est de savoir s'ils paient avec facilité les frais d'hôpital en cas d'accouchement.

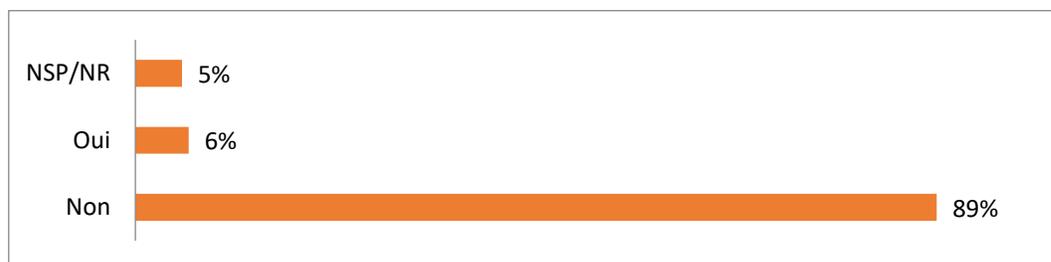
Le graphe 94 nous présente la situation des enseignants lorsqu'il s'agit de payer les frais d'hôpital en cas d'accouchement. En effet, 80% des enseignants observés précisent qu'ils paient avec beaucoup de difficulté les frais d'hôpital en cas d'accouchement. « Avec beaucoup de difficultés » veut dire beaucoup de choses pour un enseignant qui ne reçoit un salaire dérisoire. Seulement 7% des enseignants déclarent pouvoir payer facilement les frais d'hôpitaux en cas

d'accouchement alors que 6% des enseignants n'arrivent pas à payer les frais.

**Graphe 94 : arrivez-vous à payer avec facilité les frais d'hôpital en cas d'accouchement ?**

Sachant que l'enseignant du secteur public bénéficie d'un fonds de pension, lorsqu'il doit prendre sa retraite, il est important de savoir ce qui se passe avec l'enseignant du secteur privé lorsqu'il ne peut plus continuer à fournir ses services et qu'il doit prendre sa retraite. C'est dans cette dynamique que nous cherchons à savoir si dans son école il existe d'un fonds de pension. Le graphe 92 fournit le pourcentage des enseignants qui disposent d'un fonds de pension dans leur établissement scolaire, seulement 6%.

**Graphe 95 : Existe-il un fonds de pension à l'école ?**



Les 89% des enseignants qui n'ont pas de fonds de pension vont arrêter d'exercer leur métier d'enseignement sans avoir aucune indemnité pendant la période du troisième âge. Ainsi, pour les enseignants du secteur privé, on est obligé de faire l'économie de l'expression « prendre la retraite » lorsque l'enseignant doit arrêter de fournir ses services dans un établissement scolaire. Il n'existe aucun système de prime ou d'indemnité de fin de carrière que l'enseignant pourrait bénéficier à la fin de sa carrière. L'enseignant du secteur privé, après sa carrière d'enseignement, est livré aux économies qu'il a pu réaliser pendant ses carrières. Cependant, comme l'enseignant du secteur privé n'a pas un salaire qui lui permet de faire d'économie pendant ses carrières, il est absolument livré à lui-même pendant toute la période de son troisième âge.

#### **4.5. Les conditions pédagogiques et environnementales du travail des enseignants**

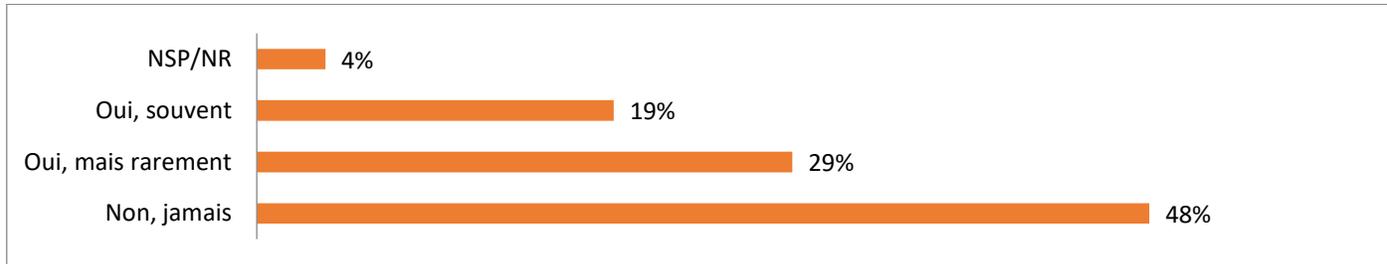
Les conditions de travail des enseignants incluent les conditions pédagogiques dans lesquelles l'enseignant exerce son métier. Dans cette dynamique, l'encadrement pédagogique reçu par les enseignants est analysé ainsi que la disponibilité des matériels pédagogiques dans les établissements scolaires.

##### **4.5.1. Relation avec la Direction de l'école.**

Avant d'aborder les conditions pédagogiques des enseignants, nous tenons à comprendre le niveau de relation qui existe avec la direction de l'école sachant que les conditions relationnelles adéquates peuvent favoriser le travail des enseignants et ainsi favoriser l'apprentissage des élèves. En effet, une bonne relation entre l'enseignant avec la direction de l'école ne peut que développer la motivation chez l'enseignant et le mettre en confiance. La motivation de l'enseignant et sa confiance dans l'équipe pédagogique sont des aspects importants qui favorisent l'apprentissage des élèves. Pour comprendre un premier niveau de

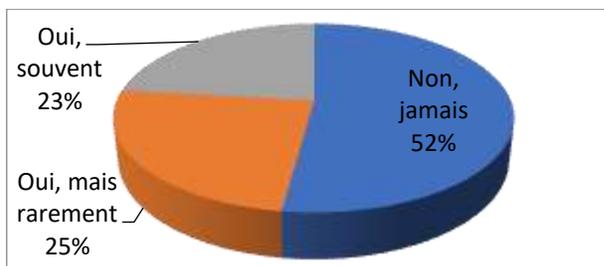
relation qui existe entre la direction de l'école et l'enseignant, nous avons demandé aux enseignants observés s'il arrive pendant une journée de classe que le directeur de l'établissement soit à l'école et que vous ne le voyez pas au cours de la journée. Il s'agit de voir si le directeur peut être à l'école et ne se fait pas remarquer par l'un ou l'autre enseignant. Le graphe suivant traduit la réalité des enseignants observés en faisant la répartition du pourcentage des réponses positives et négatives.

**Graphe 96 : Arrive-t-il que le directeur soit à l'école et que vous ne le voyez pas pendant la journée ?**



En effet, le graphe 96 nous permet de constater que 48% des enseignants observés précisent qu'il n'est pas possible que le directeur de leur établissement scolaire soit à l'école et qu'ils le voient pas. Cela explique qu'il existe un certain dynamisme et enthousiasme chez ces directeurs qui les obligent à passer dans les salles de classes régulièrement et qu'ils se font remarquer dès qu'ils sont dans l'espace de l'école. Cela traduit une sensation de leadership et du sens de responsabilité chez ces directeurs d'école. On a le sentiment qu'il existe une certaine relation entre ces directeurs et les enseignants. Toutefois, les enseignants qui répondent positivement à la question en disant « oui » qu'il est possible que le directeur soit à l'école et qu'ils ne le voient pas totalisent également 48% même s'ils ont nuancé les réponses : « Oui, souvent » et « Oui, mais rarement ». En tout cas, 19% des enseignants précisent que ce cas arrive très souvent dans leur école : le directeur de l'école est au sein de l'établissement et il ne se fait pas remarquer par l'un ou l'autre enseignant de l'école. Ce comportement, s'il se répète souvent, peut être très décourageant pour les enseignants qui fonctionnent déjà dans des conditions difficiles.

**Graphe 97 : Arrive-t-il un jour que vous soyez à l'école et que vous ne passiez pas à la direction ?**



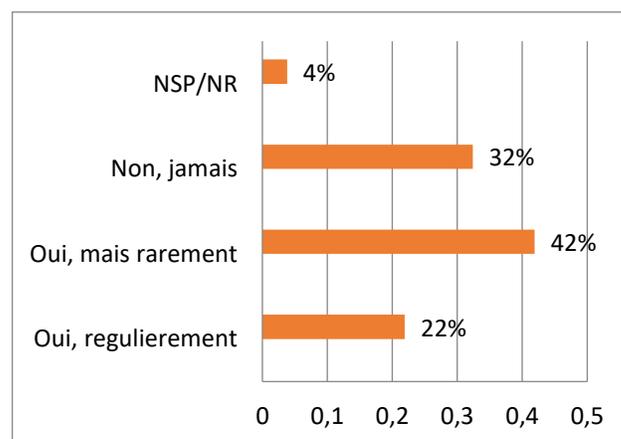
Pour mieux appréhender le niveau de relation qui existe entre le directeur de l'école et l'enseignant, il a été jugé nécessaire de traiter également la question inverse à savoir s'il arrive que l'enseignant soit à l'école et qu'il ne passe pas à la direction de l'école. Il s'agit de voir le niveau d'isolement de l'enseignant dans l'exercice de sa fonction ou encore le sentiment d'appartenance ou d'implication dans les affaires de l'école. C'est dans ce sens que 52% des enseignants observés fournissent des réponses négatives c'est-à-dire qu'il est impossible qu'ils soient à l'école et qu'il ne passe pas à la direction de l'école. Ils sont donc impliqués et développé le sentiment d'appartenance à leur école respective. Cependant, les enseignants dont les réponses sont positives en disant « oui » qu'il est possible qu'ils soient à l'école et qu'ils ne passent pas à la direction pendant une journée de classe totalisent 48% même si les réponses positives sont nuancées. 23% des enseignants précisent que très souvent, ils sont à l'école et ne passent pas à la direction de l'école. On peut comprendre à travers ce comportement que l'enseignant, en s'isolant, n'a pas le sentiment d'appartenance à l'école ou à l'équipe-école et est en transit à l'école et peut-être même au métier d'enseignement tel qu'il est explicité dans le chapitre précédent

#### 4.5.2. L'encadrement pédagogique reçu des Inspecteurs du MENFP

Dans le chapitre précédent, nous avons abordé la situation de l'encadrement pédagogique des écoles en Haïti, notamment celui des écoles du secteur privé. Le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle est l'institution chargée de fournir l'encadrement pédagogique nécessaire aux écoles du territoire. Dans l'idée d'avoir une idée globale du niveau d'encadrement pédagogique reçu par les enseignants observés, nous demandons aux enseignants s'ils reçoivent l'encadrement pédagogique de leur inspection scolaire respective.

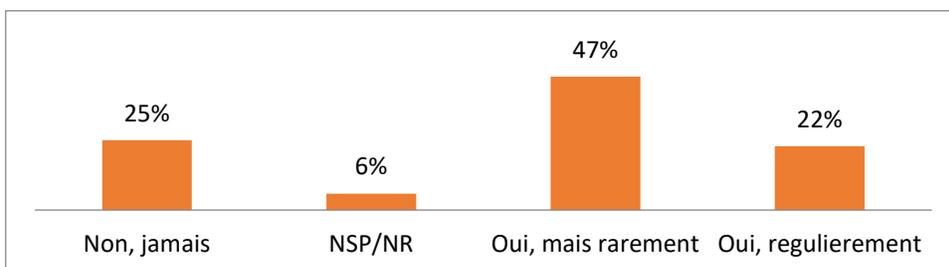
Les informations que nous avons recueillies chez les enseignants nous permettent de comprendre que seulement 22% des enseignants déclarent avoir reçu de l'encadrement pédagogique pendant l'exercice de leur métier. Le groupe d'enseignants le plus important, 42% des enseignants, précise avoir reçu rarement l'encadrement pédagogique au cours de leur travail pédagogique. 32% d'enseignants n'ont jamais reçu d'encadrement pédagogique. Cependant, seulement 22% des enseignants reçoivent régulièrement l'encadrement pédagogique pendant l'exercice de leur métier.

Figure 98 : L'encadrement pédagogique reçu par les inspecteurs du MENFP.



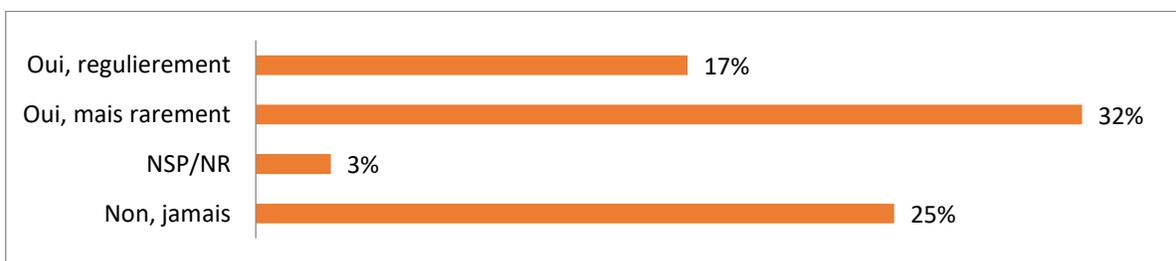
Pour approfondir cette analyse portant sur l'encadrement des enseignants par les inspecteurs du MENFP, nous cherchons la fréquence de la visite des inspecteurs du Bureau du District Scolaire dans lequel est situé l'établissement scolaire. Les points de vue des enseignants sur la fréquence des visites des inspecteurs de zone affectés dans leur école respective sont explicités dans le graphe suivant.

**Graphe 99 : Fréquence des visites des inspecteurs de zone dans les écoles privées**



Les données recueillies nous permettent de constater que 25% des enseignants déclarent n'avoir jamais reçu la visite de l'inspecteur du MENFP pendant leur carrière dans l'école en question. Seulement 22% des enseignants précisent qu'ils reçoivent régulièrement la visite de leur inspecteur. Nous constatons qu'une forte concentration des enseignants confirment que les visites de l'inspection scolaire se fait rarement. Il faut, cependant, comprendre que l'inspecteur de zone peut bien visiter l'école sans fournir l'encadrement pédagogique à l'enseignant. C'est dans ce contexte que nous n'avons pas limité notre interrogation seulement à la fréquence des visites. Il important de savoir si l'enseignant reçoit l'encadrement pédagogique souhaité lors de la visite de l'inspecteur de zone parmi les 69% d'enseignants qui ont répondu positivement (avec nuances bien sûr) à la question de visite de l'inspection scolaire.

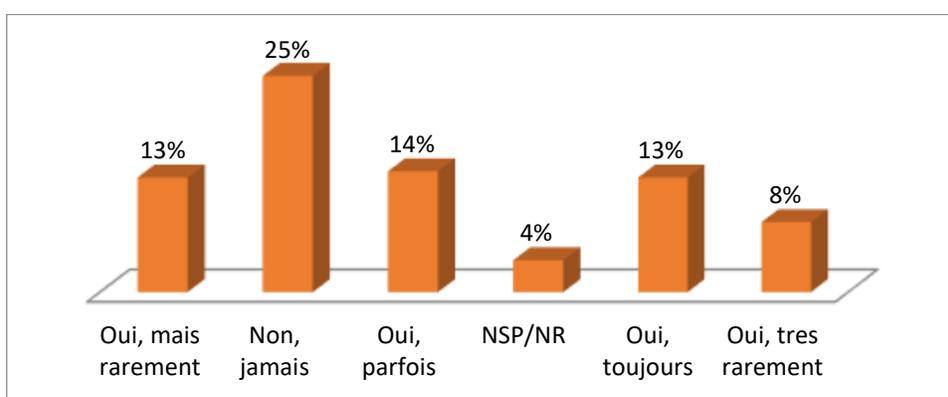
**Graphe 100 : Fréquence de l'encadrement pédagogique lors de la visite de l'inspecteur.**



Parmi les 69% d'enseignants qui déclarent avoir reçu les visites de l'inspecteur de son district scolaire, seulement 17% des enseignants déclarent que l'encadrement pédagogique se fait régulièrement. Pour les autres cas, l'encadrement se fait rarement ou il n'existe pas. De ce fait, les informations collectées auprès des enseignants que nous avons observés nous

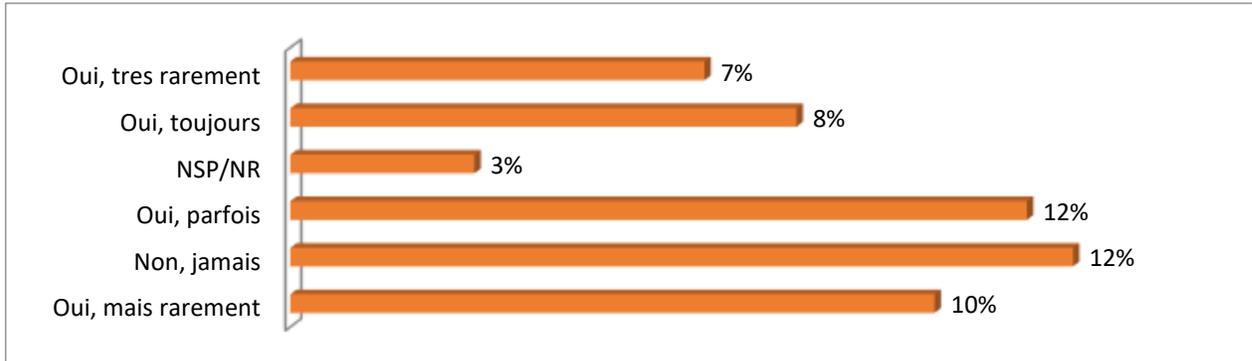
permettent de comprendre que les visites d'inspection reçues par certains enseignants du secteur privé sont le plus souvent des « visites éclairées » qui n'apportent pas souvent les soutiens pédagogiques souhaités par l'enseignant. Toutefois, pour mieux appréhender cette dimension d'absence d'encadrement de l'inspection scolaire, il s'avère nécessaire de fouiller d'avantage d'autres aspects de la question, c'est-à-dire de vérifier les actions relatives à l'encadrement pédagogique réalisées par l'inspecteur lors de sa visite à l'école. C'est dans cette logique que nous avons demandé aux enseignants si l'inspecteur analyse les cahiers de préparation en arrivant à l'école. Le Graphe suivant (graphe 101) nous permet de faire l'état de la situation

**Graphe 101 : Fréquence de l'analyse des cahiers de préparation par l'inspecteur**



Ce graphe fournit les réponses à la question suivante que nous avons soumise aux enseignants que nous avons observés : « *L'inspecteur observe-t-il la présentation des cours des enseignants à son arrivée ?* ». Les enseignants qui déclarent clairement que les inspecteurs analysent régulièrement les cahiers de préparation de cours ne sont que 13%. Les autres réponses positives sont nuancées entre « *rarement* », « *parfois* » et « *très rarement* ». Ces réponses positives nuancées totalisent 35% alors que 25% des enseignants répondent carrément que l'inspecteur de zone n'analyse jamais leur cahier de préparation lors des visites dans les écoles. Toutefois, cette question d'analyse des cahiers de cours méritent d'être encore approfondie. En effet, les résultats de l'encadrement pédagogique ne résident pas dans l'analyse des cahiers de préparation mais surtout dans les conseils qu'apporte l'inspecteur à l'enseignant après son analyse. Si un échange n'est pas établi entre l'enseignant et l'inspecteur de zone après la supervision, l'encadrement pédagogique est limité et son effet est nul. Cette réflexion nous pousse à savoir s'il y a eu des retours d'informations après les observations faites par les inspecteurs du MENFP et les réponses à cette question sont consignées dans le graphe suivant.

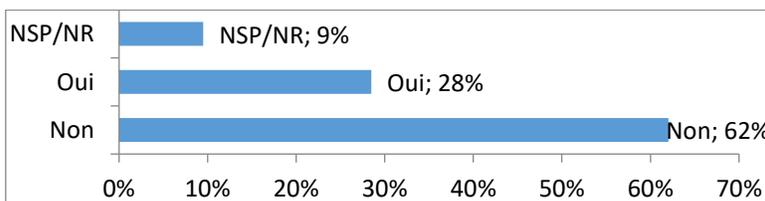
**Graphe 102 : Fréquence des retours d’information après les observations**



Vous pouvez le constater aussi bien que moi que seulement 8% des enseignants déclarent qu’il y a eu « *toujours* » de retour d’informations après l’analyse de leur cahier de préparation par les inspecteurs du Bureau du District Scolaire. Nous constatons, à l’inverse que 12% des enseignants déclarent qu’il n’y a jamais eu de retour d’information. Considérons que les 3% qui ne répondent pas à la question n’ont pas eu de retour d’informations également (ce qui est le cas à plus forte raison), le pourcentage de ceux qui n’ont pas eu de retour passe à 15%. Les autres réponses sont toutes nuancées par « *très rarement* », « *parfois* » et « *rarement* » et totalisent 29% des enseignants. Nous pouvons ainsi considérer que les retours d’informations aux enseignants qui ont la chance d’avoir leur cahier de cours analysé ne sont pas toujours évidents.

Un autre niveau d’encadrement pédagogique est l’organisation des journées pédagogiques sur certains domaines jugés nécessaires notamment les faiblesses constatées par l’inspecteur au cours de ses visites, soit dans l’analyse des cahiers de préparation des cours, soit dans l’observation directe des séances de présentation des leçons. En effet, les journées pédagogiques, selon la manière dont elles sont organisées, peuvent être considérées soit comme un moyen de communication dans la mesure que l’on met en place un dispositif d’échange de pratiques pédagogiques, soit aussi comme un moyen de renforcement des capacités pédagogiques des enseignants en vue de fournir un enseignement de qualité. De ce fait, nous cherchons à savoir si l’inspection de leur district scolaire organise des journées pédagogiques à leur intention.

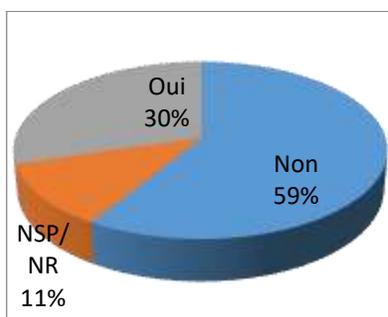
**Graphe 103 : Organisation des journées pédagogiques par l’inspection scolaire**



Pour 62% des enseignants interrogés, l'inspection scolaire n'organise pas des journées pédagogiques à l'intention des enseignants. Seulement 28% confirment qu'ils bénéficient des journées pédagogiques organisées par les inspecteurs de leur district scolaire respectif. Cependant, un pourcentage assez important d'enseignants ne répond pas à cette question. Compte tenu du contexte de supervision pédagogique par les inspecteurs du MENFP, nous pouvons facilement comprendre que leurs réponses tendent plutôt vers la négation. Ce qui ramène à 72% les réponses négatives recueillies auprès des enseignants.

Cependant, il reste entendu que la rentrée des classes reste une période cruciale qui exige une préparation importante et particulière. L'organisation des journées pédagogiques à cette époque devient une obligation pour préparer la rentrée des classes. Dans cette optique, il a été demandé aux enseignants si l'inspection scolaire a organisé de journées pédagogiques pour la rentrée scolaire 2017-2018, sachant que les enquêtes ont été menées auprès des enseignants à la 3<sup>ème</sup> et à la 4<sup>ème</sup> semaine de classe après la rentrée scolaire.

**Graphe 104 : Organisation des journées pédagogiques pour la rentrée des classes**



Comme nous le présente le graphe 104, les journées pédagogiques pour préparer la rentrée scolaire 2017-2018 n'était pas au rendez-vous étant donné que seulement 30% ont confirmé l'organisation des journées pédagogiques. Les 11% qui n'ont pas répondu à la question se trouve sûrement du côté négatif comme nous l'avons expliqué plus haut. Ce qui ramène à 70% les enseignants qui n'ont pas participé à des journées pédagogiques organisées par l'inspection scolaire du MENFP.

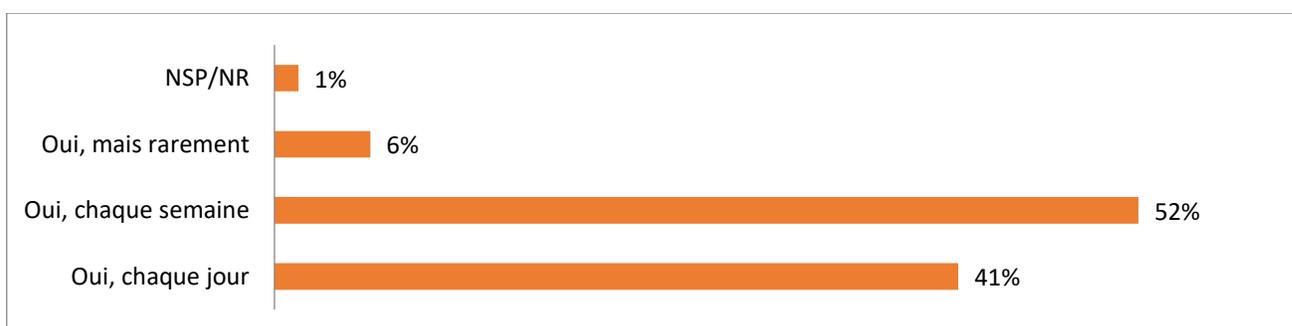
Nous venons d'analyser la situation de l'encadrement pédagogique fourni par les inspecteurs du MENFP aux enseignants du secteur privé de l'éducation. La section suivante fait l'état de la situation de l'encadrement pédagogique fourni par les directeurs de l'établissement scolaire.

#### **4.5.3. L'encadrement pédagogique reçu des directeurs d'école**

L'encadrement pédagogique des enseignants du secteur privé peut provenir soit des inspecteurs du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle

(MENFP), soit des superviseurs/encadreurs pédagogiques de leur réseau<sup>4</sup> (pour ceux qui en sont membres), soit du directeur de l'école sachant que ce dernier est le premier encadreur pédagogique des enseignants membres de son équipe-école. C'est dans cette dynamique que nous abordons un autre niveau d'analyse dans l'encadrement pédagogique reçu par l'enseignant du secteur privé dans l'exercice de son métier. Il s'agit effectivement de voir quel est le niveau d'encadrement pédagogique que l'enseignant reçoit par le directeur de son école. En effet, le directeur de l'école peut apporter un premier soutien pédagogique dans l'observation des préparations de cours de l'enseignant et par la suite en fournissant des conseils pédagogiques utiles à l'amélioration de la qualité de l'enseignement. Ainsi, notre première interrogation est de voir si le directeur de l'école, au moins observe les cahiers de préparation de l'enseignant et en même temps d'avoir une idée de la fréquence des observations. Le graphe 105 présente le pourcentage des réponses positives ainsi qu'une idée de la fréquence des observations des cahiers de préparation.

**Graphe 105 : Le directeur analyse-t-il votre cahier de préparation**



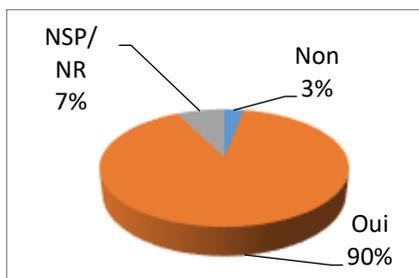
Nous constatons, avec des nuances bien sûr, que les réponses sont toutes positives à savoir que le directeur de l'école analyse les cahiers de préparation de préparation des enseignants sachant qu'il y a eu 4 possibilités de réponse. Les enseignants éliminent tous le quatrième choix de réponse possible qui est le suivant : « Non, jamais » qui ne figure même pas sur le graphe. Cependant, certains enseignants se voient leur cahier de préparation supervisé chaque jour (41% des enseignants), le cahier de préparation de la majorité des enseignants est analysé chaque semaine (52%) alors que pour 6% des enseignants, ce travail est fait par les directeurs d'école mais, rarement.

Toutefois, si les cahiers de préparation des enseignants sont analysés par les directeurs d'écoles, il est important de savoir si le directeur d'école d'une part, fournit des conseils

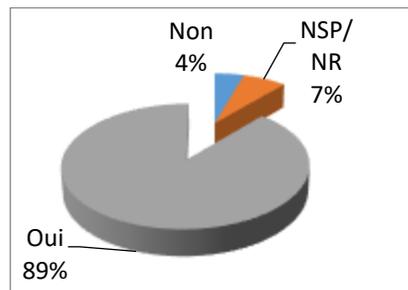
<sup>4</sup> Plusieurs catégories d'écoles, telles que nous l'avons expliqué plus haut, sont constituées en réseau. Ainsi, il existe un réseau d'écoles presbytérales, par exemple, qui sont regroupées sous la tutelle de la Commission Episcopale pour l'Education Catholique (CEEC) et un réseau d'écoles protestantes regroupées sous la bannière de la Fédération des Ecoles Protestantes d'Haïti (FEPH). D'autres écoles se mettent en réseau selon les sources d'accompagnement. Chacun de ces réseaux peut avoir leur propre encadreur pédagogique.

appropriés après avoir observé les préparations de cours faites par l'enseignant et d'autre part, fait le suivi des remarques et des conseils qu'il a prodigués.

**Graphe 106 : Si oui, fournit-il des conseils et des orientations pédagogiques après l'analyse des cahiers de préparation ?**



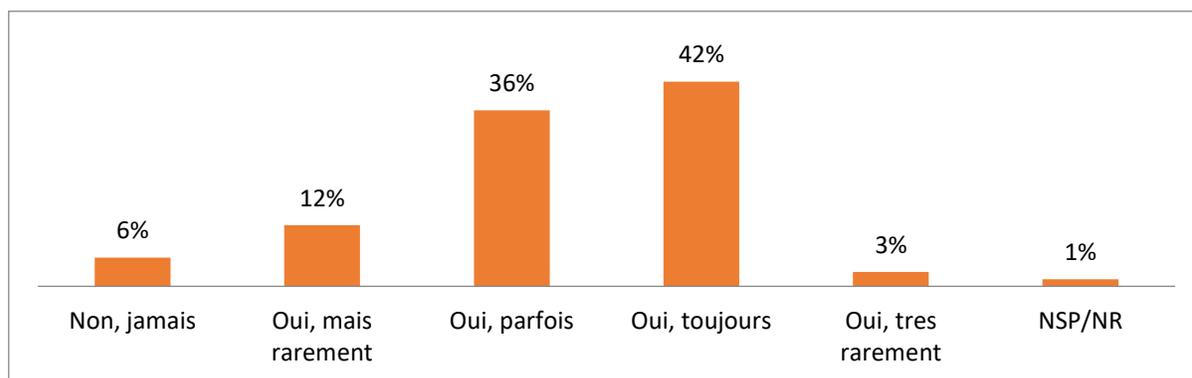
**Graphe 107 : Le Directeur fait-il le suivi pédagogique des observations faites ?**



Selon le premier graphe, le graphe 106, 90% des enseignants observés confirment que le directeur de l'école fournit les conseils appropriés après avoir observé et analysé leur cahier de préparation. Ils ne sont que 3% qui déclarent qu'ils ne reçoivent pas des conseils ou des orientations de la part de leur directeur d'école après avoir analysé leur cahier de préparation alors que 7% n'ont pas donné de réponse à cette question.

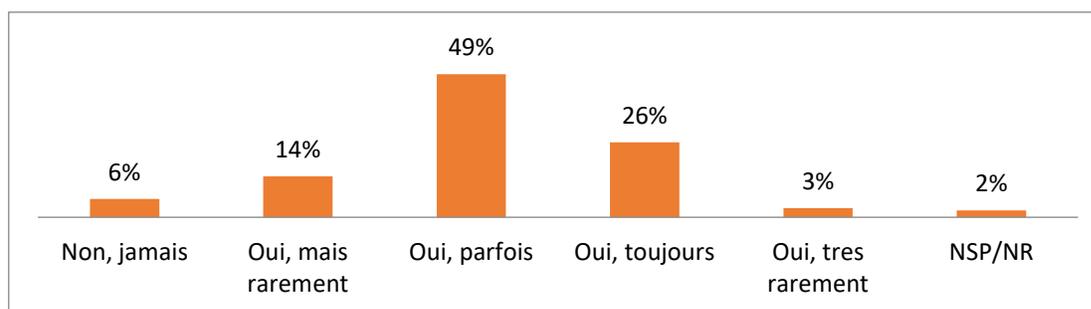
Le second graphe porte sur le suivi des conseils et des orientations pédagogiques formulés par le directeur de l'école suite à l'analyse des cahiers de préparation de l'enseignant. 89% des enseignants observés déclarent que les directeurs de l'école font le suivi des orientations pédagogiques formulées par les directeurs d'écoles. Seulement 4% des enseignants répondent négativement alors qu'ils sont 7% des enseignants qui ont choisi de ne pas répondre à la question de suivi des orientations et des conseils faits par le directeur.

A côté de l'analyse des cahiers de préparation des cours de l'enseignant, l'observation des présentations des cours est un deuxième niveau sur lequel le directeur d'école peut se baser pour fournir de l'encadrement pédagogique aux enseignants. Il s'agit au directeur de l'école d'assister à des séances d'activités d'enseignement et d'apprentissage en vue d'identifier les points faibles sur lesquels l'enseignant mérite d'être renforcé. Notre première démarche est de demander aux enseignants la fréquence d'observation des séances de présentation de leçon par le directeur de l'école.

**Graphe 108 : Fréquence d'observation des présentations de leçon**

Le graphe nous permet de constater que la barre la plus élevée est celle où il y a 42% d'enseignants qui confirment que le directeur observe *toujours* les séances de présentation de leçon. Seulement 6% des enseignants précisent que leur directeur n'observe jamais les séances de présentation de leçon. Les réponses positives nuancées totalisent 51% des enseignants. En ajoutant les 42% des réponses complètement positives, nous avons 93% de réponses positives incluant les nuances. Ce qui laisse comprendre que les directeurs observent généralement les présentations des séances d'enseignement des enseignants.

Toutefois, tel que nous l'avons montré plus haut, l'observation des séances de présentations, pour servir à quelque chose, doit être suivie d'une séance d'échange et de communication afin de faire comprendre les points positifs et les points négatifs assortis des conseils pour favoriser de meilleures présentations de leçons. Dans cet ordre d'idée, il a été demandé aux enseignants s'il y a eu des retours d'informations après les séances d'observations des présentations des cours.

**Graphe 109 : Fréquence des retours d'information après les séances d'observation**

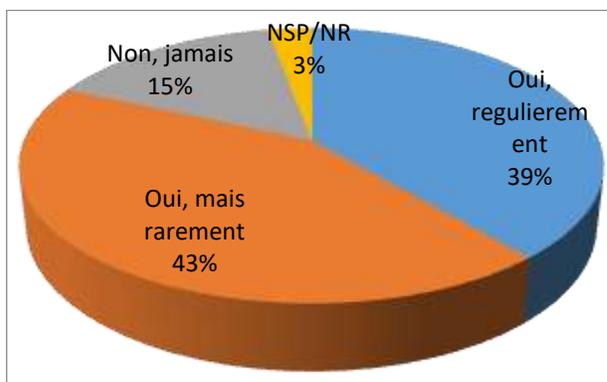
La fréquence des retours d'information après les séances d'observation des leçons semble diminuer par rapport à la fréquence des retours d'information après l'analyse des cahiers de préparation. Seulement 26% des enseignants, précisent avoir toujours eu des retours d'information après les séances d'observation des leçons. Ils ne sont que 6% d'enseignants qui n'ont jamais eu de retour après les séances d'observation des présentations de leçon et

les réponses positives nuancées totalisent 66%. Ainsi les réponses positives incluant les réponses positives nuancées atteignent 92%. Ce qui explique que, généralement, les directeurs des établissements scolaires font un travail d'échange et de communication après les séances d'observation des présentations de leçon.

La dernière dimension d'encadrement pédagogique fourni par les directeurs est l'organisation des journées pédagogiques. En effet, cette dernière est l'occasion de débattre l'ensemble des remarques qui ont été constatées soit dans la préparation des cours, soit dans l'observation des séances de présentation des leçons. Ainsi, les séances d'échange et de communication peuvent être réalisées à travers des journées pédagogiques planifiées par le directeur d'école. Les enseignants observés fournissent les informations sur l'organisation des journées pédagogiques par le directeur de l'école.

Nous constatons, selon le graphe 110, que seulement 15% des enseignants observés déclarent que leur directeur n'organise jamais de journées pédagogiques.

**Graphe 110: Organisation des journées pédagogiques**



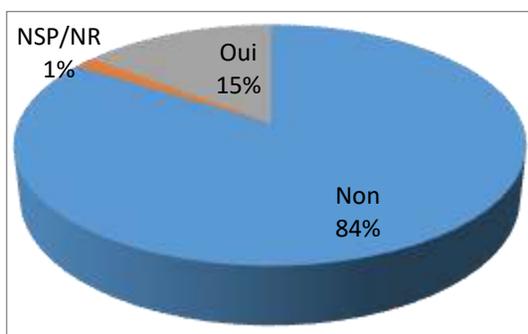
Sinon, pour 39% des enseignants, les directeurs des établissements scolaires organisent régulièrement des journées pédagogiques à l'intention des enseignants de leur école. Alors que 43% déclarent que l'organisation des journées pédagogiques se fait rarement. Les réponses positives, incluant les réponses nuancées totalisent 82% des réponses des enseignants.

Les données que nous avons collectées sur les l'encadrement pédagogique des enseignants dans les écoles privées nous montrent qu'ils reçoivent très peu d'encadrement des inspecteurs du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP) alors que les directeurs des établissements scolaires ont mieux contribué à l'encadrement pédagogique des enseignants dans les écoles.

#### 4.5.4. La disponibilité des matériels pédagogiques et des matériels didactiques

Le métier d'enseignant exige de matériels pédagogiques et didactiques adéquats en vue d'un enseignement plus attractif et de faciliter l'apprentissage des élèves. Notre démarche à ce niveau est de vérifier le niveau de disponibilité de ces matériels dans les établissements scolaires privés. Les réponses des enseignants sur la disponibilité des matériels dans les écoles sont consignées dans le graphe ci-après (graphe 111).

Graphe 111 : Déclaration des enseignants sur la disponibilité des matériels dans les écoles



Comme vous le constatez, 84% des enseignants précisent que les établissements scolaires ne disposent pas de matériels pouvant faciliter les actions d'enseignement-apprentissage. En effet, connaissant la situation dans laquelle les écoles privées fonctionnent généralement, il serait difficile de comprendre que les matériels pédagogiques et didactiques seraient disponibles dans la majorité des écoles. Cette majorité écrasante d'inexistence de matériels pédagogiques et didactiques dans les écoles ne peut qu'affaiblir la possibilité de réussite des élèves. Seulement 15% des enseignants qui témoignent de la disponibilité des matériels dans leur école.

Toutefois, pour les 15% des enseignants qui confirment la disponibilité des matériels didactiques, nous avons jugé nécessaire de savoir si les enseignants les utilisent dans les séances d'enseignement. Le graphe suivant fournit les réponses des enseignants sur l'utilisation des matériels existants

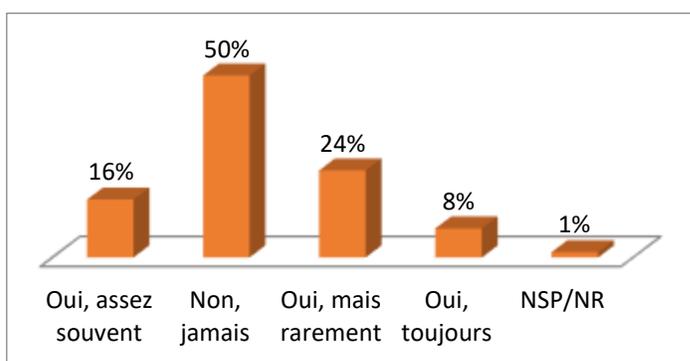
**Graphe 112 : Utilisation des matériels didactiques existants.**



La majorité des enseignants (88%) précisent qu'ils utilisent toujours des matériels didactiques et pédagogiques qui sont disponibles dans leur établissement scolaire respectif. Et, en intégrant tous les enseignants qui répondent positivement à cette question, nous obtenons un pourcentage allant jusqu'à 98% des réponses. Ceci explique que les matériels pédagogiques et didactiques disponibles dans les écoles sont utilisés par les enseignants.

Il est important de souligner que l'enseignant soucieux de la qualité de l'enseignement peut s'engager dans une dynamique de collecte de matériels qui pourraient être exploités dans les salles de classe. D'autres, malgré leur maigre salaire, pourront même utiliser leur propre argent pour acheter des matériels pédagogiques et didactiques. C'est dans cette logique que nous avons demandé aux enseignants s'ils utilisaient parfois leur propre argent pour acheter des matériels didactiques. Les réponses des enseignants sont prescrites dans le tableau suivant.

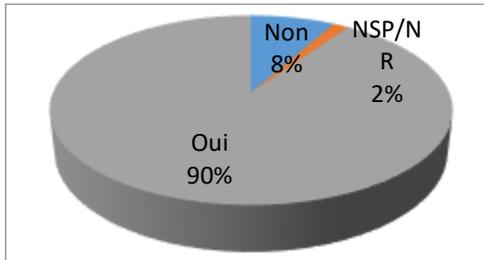
**Graphe 113 : Fréquence de l'achat de matériels pédagogiques avec son propre argent**



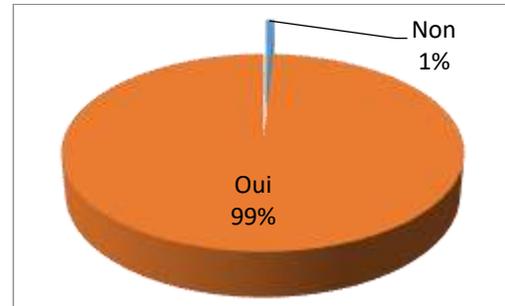
Il est évident de comprendre qu'il serait difficile pour les enseignants, avec leur maigre salaire et les difficultés quotidiennes de se permettre d'acheter des matériels didactiques avec leur argent pour mettre au service de l'école. Ainsi, 50% des enseignants observés précisent qu'ils n'achètent *jamais* des matériels pédagogiques avec leur propre argent pour faciliter son enseignement. Cependant, les réponses positives, incluant les réponses nuancées, c'est-à-dire les enseignants qui ont l'habitude d'acheter des matériels pédagogiques avec leur propre argent totalisent 48%. En tout cas, un pourcentage d'enseignants importants mettent leur argent à la disposition de l'école, notamment à l'achat de matériels didactiques et pédagogiques pour l'école, malgré la situation difficile dans laquelle ils évoluent.

Les programmes scolaires haïtiens, communément appelés « Programme détaillés », jouent un rôle important en tant que matériels scolaires nécessaires à l'enseignement en Haïti. Compte tenu de son importance, il a été nécessaire de vérifier la disponibilité de ces programmes dans les établissements scolaires et d'estimer son utilisation par les professeurs eux-mêmes. Les graphes 114 et 115 nous présentent réponses fournies par les enseignants pour ces deux questions.

**Graphe 114 : disponibilité des programmes scolaires ?**



**Graphe 115 : Utilisation des programmes scolaires**



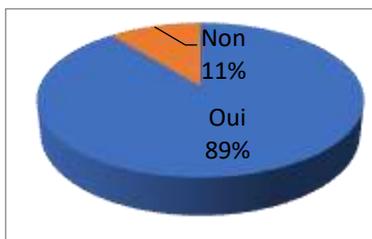
Il est important de constater, contrairement à la croyance populaire, que les établissements scolaires privés disposent à 90% des programmes scolaires haïtiens. Seulement 8% des enseignants qui déclarent que leur établissement scolaire ne dispose pas de programmes scolaires. Il est encore plus important, tel qu'il est décrit dans le graphe 115, de constater, dans les établissements scolaires où les programmes détaillés sont disponibles, que 99% des enseignants utilisent les programmes. Selon les croyances générales de la population du milieu éducatif, les établissements scolaires ne disposent pas de programmes scolaires et là où ils existent, les enseignants ne les utilisent pas. Cette étude montre le contraire.

#### **4.5.5 Les conditions managériales**

Nous venons de voir plus haut l'implication des directeurs de l'école dans l'encadrement pédagogique des écoles. Toutefois les responsabilités du directeur ne se limitent pas à l'encadrement pédagogique fourni aux enseignants de l'école. Les conditions environnementales dans lequel évolue l'enseignant intègrent les questions managériales de l'école. Il s'agit d'avoir la perception des enseignants sur le mode de gestion des directeurs d'école en question. Plus précisément, il importe de savoir si le mode de gestion des directeurs d'école favorise les conditions de travail des enseignants.

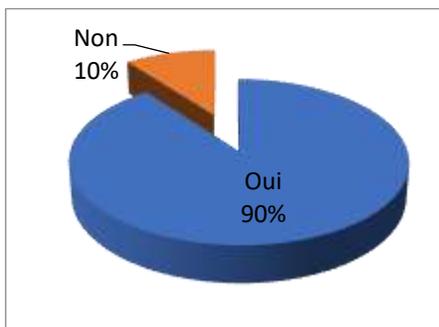
Pour 89% des enseignants observés, le mode de gestion du directeur de l'établissement scolaire favorise les conditions de travail des enseignants dans les écoles privées. Seulement 11% ont répondu par la réponse négative et ont exprimé les raisons pour lesquelles le mode de gestion des directeurs ne favorise pas

**Graphe 116 : Le mode de gestion du directeur favorise-t-il les conditions de travail de l'enseignant ?**



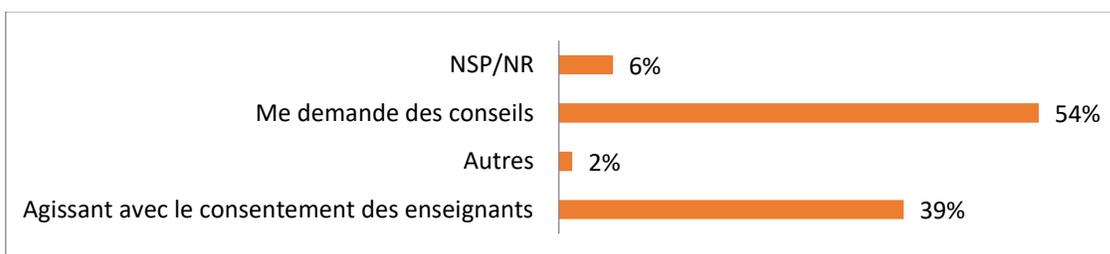
Pour approfondir l'analyse sur les questions managériales, nous avons recueilli les points de vue de l'enseignant sur son implication dans la gestion de l'école, tel qu'il est exprimé dans le graphe 117.

**Graphe 117 : Sentiment d'implication dans la gestion de l'école**



Comme l'indique le graphe 117, seulement 10% des enseignants observés ne se sentent pas impliqués dans la gestion de leur école. Toutefois, 90% des enseignants déclarent qu'ils se sentent impliqués dans la gestion de l'école. Se sentir impliqué, tel qu'il est évoqué par la majorité des enseignants observés, laisse entendre que le directeur de l'école développe un leadership qui donne aux enseignants la possibilité de participer aux affaires de l'école. Ce niveau de participation peut être considéré comme un stimulant qui pousse l'enseignant à fournir le maximum de lui-même et ainsi à donner de meilleurs résultats. Le graphe suivant (graphe 118) nous renseigne sur les raisons qui portent l'enseignant à déclarer qu'il se sent impliqué.

**Graphe 118 : l'enseignant se sent impliqué parce que le directeur...**



Deux raisons principales sont évoquées par les enseignants pour expliquer leur niveau d'implication. L'enseignant se sent impliqué soit le fait que le directeur lui demande des conseils (54%), soit le fait que le directeur agit avec le consentement des enseignants (39%). Il est important de souligner qu'il n'y a pas eu, pour cette question, de choix de réponse dans le questionnaire. Ce sont les enseignants qui ont formulé eux-mêmes les réponses.

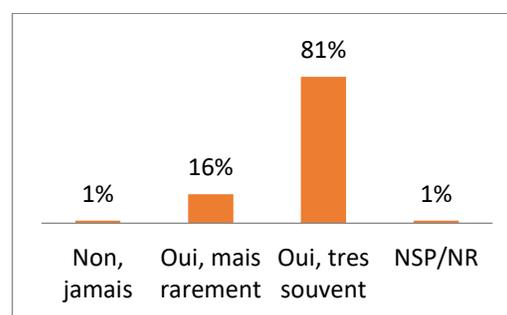
Un autre aspect qu'il est important de souligner est l'organisation des rencontres avec le corps d'enseignants de l'école. Nous venons de le voir plus haut, 90% des enseignants déclarent se sentir impliqués dans la gestion de leur école et que cette implication se manifeste soit par la mise en application des conseils des enseignants, soit en agissant avec le consentement des enseignants. Il est donc important de savoir si la direction organise régulièrement des réunions avec des enseignants pour faire passer les informations et recueillir les points de vue des enseignants. En effet,

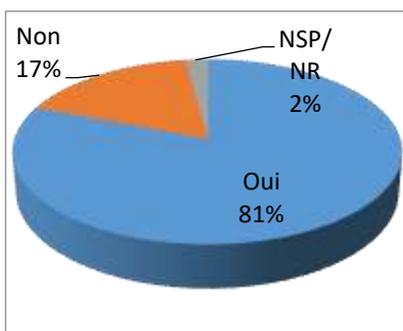
De plus, 16% déclarent que la direction organise *rarement* des réunions avec des professeurs. Au total 97% des enseignants déclarent que la direction organise des rencontres avec les enseignants même si la fréquence de ces rencontres est différente. Seulement 1% des enseignants disent qu'il n'y a *jamais* eu de rencontre avec le corps enseignant. Qu'en est-il de l'organisation des journées pédagogiques pour préparer la rentrée scolaire ?

La rentrée scolaire est, en fait, un évènement important qui demande beaucoup de préparations. L'école qui ne prépare pas la rentrée scolaire risque de perdre l'année entière. Cette préparation passe le plus souvent par des journées pédagogiques avec des enseignants. Cette démarche relève du leadership du directeur qui, en retour, favorise les conditions de de travail des enseignants qui ne vont pas se sentir lâcher dans la nature mais plutôt accompagner dans le processus enseignement/apprentissage. C'est dans cette optique qu'il a été demandé aux enseignants si les directeurs ont organisé des journées pédagogiques pour préparer la rentrée scolaire, notamment celle de 2017-2018 (voir le graphe suivant).

81% des enseignants déclarent que la direction organise *très souvent* des rencontres avec les enseignants.

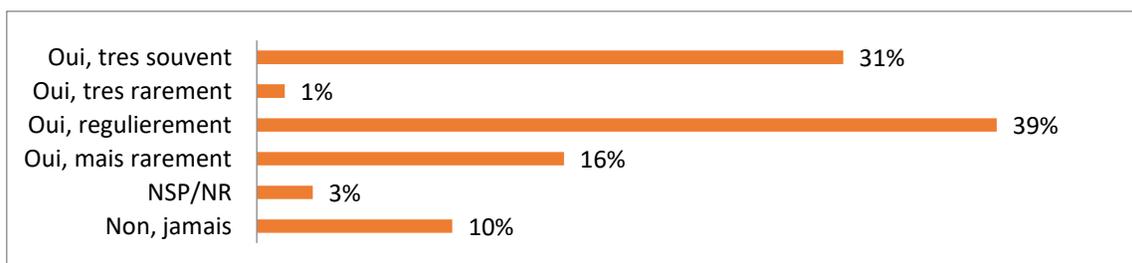
**Graphe 119 : Le directeur, organise-t-il des réunions avec les enseignants ?**



**Graphe 120 : organisation des journées pédagogiques pour préparer la rentrée scolaire**

Tel qu'il est indiqué dans le graphe 120, la majorité des enseignants, (81%) déclarent que les directeurs des établissements scolaires ont organisé des journées pédagogiques pour préparer la rentrée scolaire 2017-2018. 17% des enseignants déclarent qu'il n'y a pas eu de journées pédagogiques pour préparer la rentrée scolaire. Ils doivent être dans des conditions encore plus difficiles pour passer l'année scolaire étant donné qu'ils ne sont pas totalement accompagnés dans l'exercice de leur métier. Ces enseignants doivent se débrouiller pour s'organiser eux-mêmes sans une dynamique collective.

Un autre aspect qui nous intéresse également au niveau managérial est l'évaluation formelle de l'enseignant tout au long de sa carrière. Dans ce processus d'évaluation, il ne s'agit pas d'une démarche qui vise à catégoriser les enseignants compétents et/ou incompetents, mais surtout, une démarche qui tend à identifier les points forts et les points faibles de chaque enseignant afin de préciser le type et le niveau d'accompagnement que chacun d'eux nécessite selon leur situation. Le niveau d'encadrement pédagogique à recevoir dépend des résultats de l'évaluation de l'enseignant. Il a été donc important de comprendre la fréquence de l'évaluation formelle de la performance de l'enseignant par le directeur de l'école. Le graphe suivant nous en dit long.

**Graphe 121 : Evaluation formelle de la performance des enseignants par le directeur**

Il s'agit aux enseignants de répondre à la question suivante : « *Votre performance fait-elle l'objet d'une évaluation formelle par le directeur ?* ». Nous constatons que la concentration

des enseignants regroupe ceux qui précisent que leur performance fait *régulièrement* l'objet de l'évaluation formelle par leur directeur d'établissement scolaire. Ils sont 39% qui le précisent. La concentration d'enseignants qui s'en suit (31%) est ceux qui déclarent que l'évaluation formelle se fait *très souvent*. Les réponses positives à cette question incluant les nuances totalisent environ 88%. Pour 10% d'enseignants, il n'y a jamais eu d'évaluation formelle de leur performance au cours de l'exercice du métier d'enseignant. Comme nous l'avons signalé plus haut, « moins l'enseignant est évalué, moins il est également encadré ».

Toutefois, il est important de savoir s'il y a eu de retours d'informations après les séances d'évaluation, c'est-à-dire, s'il y a eu des séances d'échanges ou de communication suite à l'évaluation des enseignants faite par le directeur de l'école. « A-t-il eu de retour d'information concernant votre travail après l'évaluation ? » telle est la question qui a été posée aux enseignants sur cet aspect. En effet, 70% des enseignants confirment qu'il y a eu de retours d'information après leur évaluation. Ils ne sont que 16% qui déclarent qu'il n'y a pas eu de retours après les évaluations formelles des directeurs d'école.

#### 4.5.6. L'organisation du travail

Nous avons analysé dans les pages précédentes le temps de travail des enseignants en lien avec les effectifs des classes. En vue l'objectif d'avoir une meilleure compréhension du travail des enseignants, nous allons, dans cette section, poursuivre cette analyse en tenant compte de l'organisation du travail. C'est dans cette logique que nous avons essayé de comprendre la fréquence des devoirs écrits donnés aux élèves.

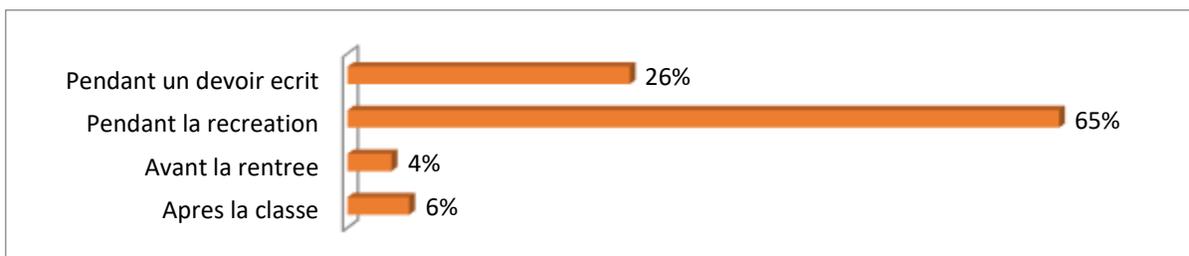
**Graphe 121 : Fréquence des devoirs écrits donnés aux élèves.**



Dans ce graphe, 90% des enseignants donnent toujours des devoirs écrits à leurs élèves et 9% donnent des devoirs assez souvent. Il est important de souligner que les choix de réponses de se limitaient pas seulement à ces deux possibilités. Il y a eu dans le questionnaire les quatre choix de réponses suivantes : « *Oui, toujours* » ; « *Oui, assez souvent* » ; « *Oui, mais rarement* » et « *Non, jamais* ». Donc les enseignants ont porté leur réponse sur les deux premières réponses qui expriment une position positive très forte. L'important est de savoir quand les ces devoirs sont corrigés. Sont-ils corrigés par l'enseignant à l'école ou à la maison ? Selon les données que nous avons collectées auprès des enseignants que nous avons

rencontrés, la correction se fait majoritairement à l'école : 90% à l'école et à 9% à la maison. Nous comprenons que les corrections qui se font à la maison peuvent se passer à n'importe quel moment après la classe. Il est, cependant, important de savoir à quel moment précis les corrections se font à l'école. Le graphe 122 nous fournit les réponses des enseignants.

**Graphe 122 : A quel moment de la classe se font les corrections ?**

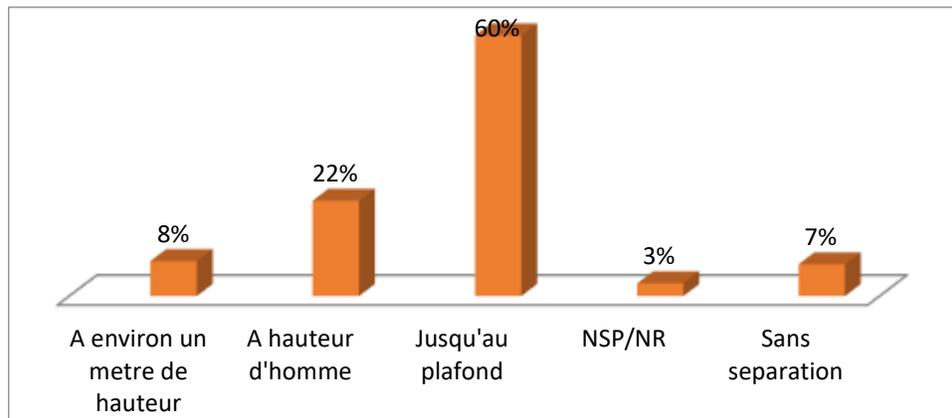


Les devoirs écrits, tel qu'il est explicité dans le graphe précédent, sont majoritairement corrigés pendant les moments de récréation. En effet, l'unique moment de pause des enseignants est le moment de récréation des élèves, tandis que, 65% des enseignants prennent le temps de leur pause pour corriger les devoirs écrits des élèves. Ces enseignants ne prennent pas en conséquence, de pause pendant les heures de classe. D'autres enseignants corrigent les devoirs pendant que les élèves font un autre devoir écrit. Ils sont 26%.

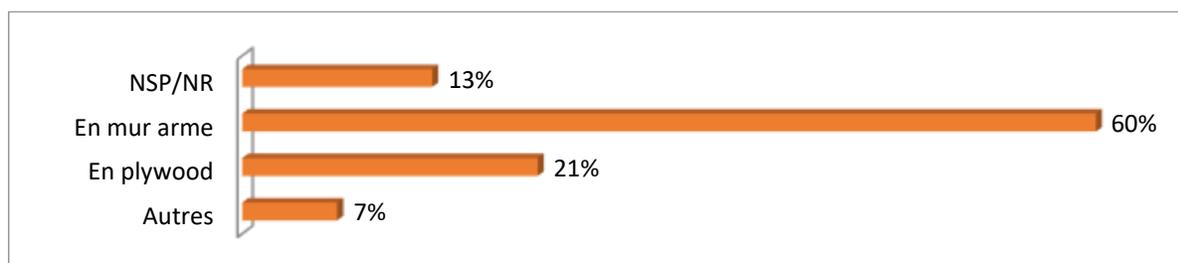
Il est important de prendre en compte, dans le cadre de l'organisation du travail des enseignants, le cas des enseignants qui enseignent dans deux classes en même temps. 14% des enseignants observés enseignent dans deux classes à la fois, ce qui rend compliquée l'organisation de leur travail.

#### **4.5.7. Les conditions physiques de la salle de classe**

Les conditions physiques des salles de classe peuvent non seulement influencer sur l'apprentissage des élèves mais aussi sur le rendement de l'enseignant. Ce dernier ne peut pas travailler à plein rendement si les conditions physiques de la salle de classe ne le favorisent pas. Ainsi, il a été décidé de questionner les enseignants sur les conditions physiques de leur salle de classe. Notre première analyse sur cet aspect porte sur la séparation des salles de classes. Il est important de souligner que beaucoup d'établissements scolaires fonctionnent dans des maisons qui n'ont pas été construites à cet effet. D'autres fonctionnent dans des hangars, des églises, sous des tonnelles, etc. Les salles ne sont pas parfois séparées les unes des autres, ce qui rend bruyant et dérangent les espaces d'enseignement. Les conditions de travail des enseignants intègrent donc les conditions physiques des salles de classe et notamment, le mode de séparation des salles de classe. C'est dans cette logique que nous avons demandé aux enseignants : « *Comment est séparée la salle de classe de l'autre salle à côté ?* ». Les réponses des enseignants sont réparties dans la figure suivante.

**Graphe 123 : hauteur de séparation des salles de classe**

Ce graphe nous précise que 60% des établissements scolaires ont des séparations qui sont faites jusqu'au plafond, 30% ont des séparations qui n'arrivent pas jusqu'au plafond et 7% n'ont du tout pas de séparation entre les salles de classe. En considérant les conditions difficiles dans lesquelles évoluent les écoles privées particulièrement dans les milieux reculés, nous pouvons facilement comprendre que les 3% d'enseignants qui n'ont pas répondu à cette question enseignent dans des écoles dont les classes ne sont pas séparées les unes des autres. Ce qui ramène à 10% les écoles qui n'ont pas de séparation. Cette analyse nous conduit à conclure que 40% des enseignants ne sont pas dans des conditions favorables d'enseignement si on tient compte seulement de la hauteur des séparations des salles de classes. Cependant, la hauteur des séparations n'est qu'un simple élément dans les conditions physiques de l'école. La matière avec laquelle la séparation est faite est également importante dans l'analyse des conditions physiques. Cette séparation est faite de quoi ?

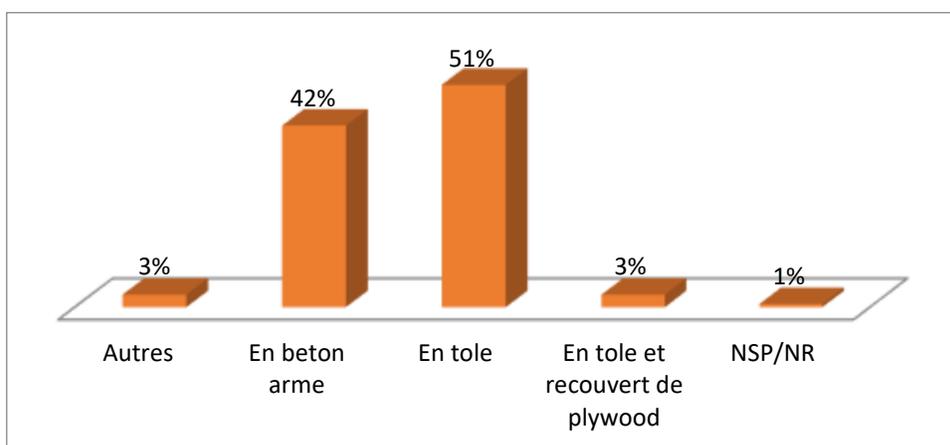
**Graphe 124 : Mode de séparation des salles de classe**

Cette question paraît simple a pourtant toute son importance. Selon la matière utilisées pour faire la séparation, l'espace d'enseignement peut devenir très bruyant et ainsi inapproprié à l'enseignement. En effet, parmi les modes de séparation généralement utilisé dans les établissements scolaires en Haiti, seul le mur armé est approprié. Dans le tableau, 60% des enseignants déclare classe nt que les séparations sont en mur armé, les 40% restant sont tous inappropriés à des espaces de salle de classe. Les 60% des enseignants qui déclarent que les

séparations sont faites en mur armé correspondent justement au 60% des enseignants qui disent que les hauteurs des séparations sont arrivées jusqu'au plafond dans le graphe 122.

Pour poursuivre l'analyse des conditions physiques des salles de classe, nous abordons la nature du plafond des établissements scolaires. Etant donné que la température peut aller au-delà de 32 degré Celsius en Haïti, le plafond des établissements scolaires peut grandement influencer les conditions de travail des enseignants (ainsi que les conditions d'apprentissage des élèves) car la salle de classe peut devenir un espace de forte concentration de chaleur. A la question « *De quoi est le plafond de l'école ?* », nous avons obtenu les réponses consignées dans le graphe ci-dessous.

**Graphe 125 : La nature du plafond des établissements scolaires**



Les réponses des enseignants ont montré que plus de la moitié des établissements scolaires ont des plafonds recouverts seulement en tôle. Nous pouvons imaginer la température de la salle de classe pendant les périodes de forte chaleur. En réalité, les 42% qui sont en « béton armé » et les 3% qui sont « en tôle et recouvert de plywood » sont dans de meilleures conditions physiques et totalisent 45% des réponses des enseignants. A l'inverse, environ 55% des plafonds des établissements scolaires ne favorisent pas les conditions de travail des enseignants et les conditions d'apprentissage des élèves.

#### **4.5.8. Les conditions hygiéniques et sanitaires**

Nous ne pouvons pas faire l'économie de l'analyse des conditions hygiéniques et sanitaires de l'école dans ce travail sur les conditions de travail des enseignants dans le secteur privé de l'éducation. En effet, les conditions hygiéniques et sanitaires de l'école favorisent les conditions de travail des enseignants voire l'apprentissage des élèves. Le premier aspect que nous allons prendre en compte dans notre analyse est la disponibilité des toilettes destinées au corps d'enseignants. Il est important de souligner qu'en Haïti, dans les milieux reculés et dans les villes de provinces, il est difficile d'avoir les mêmes toilettes destinées aux élèves et

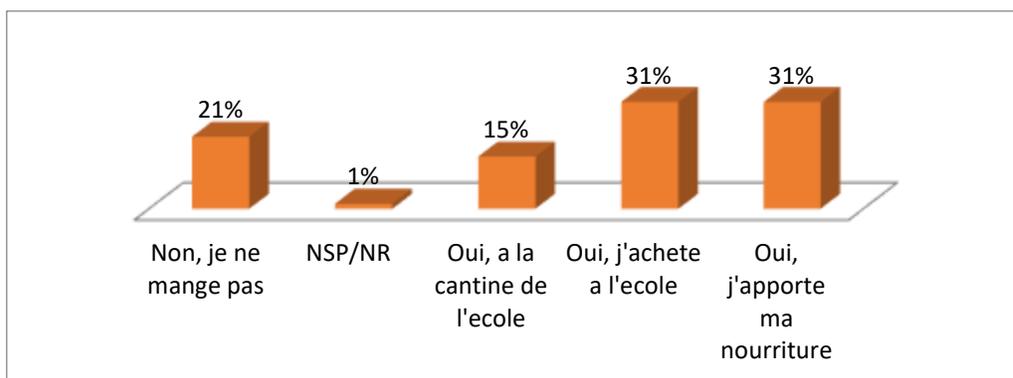
au corps d'enseignants à la fois. Cette situation n'est possible que là où les parents d'élèves ont un niveau d'éducation appropriée. Pour ce, nous tenons à savoir si l'école dispose des toilettes destinées seulement aux employés. La question est si importante que 72% des enseignants ont répondu positivement. Cependant 26% des enseignants déclarent que leur établissement scolaire ne dispose pas des toilettes spécialement destinées aux enseignants. La majorité de ces derniers utilisent les toilettes des élèves qui sont le plus souvent inappropriées. D'autres utilisent d'autres moyens (surement inadéquats) lorsque le besoin se présente.

Le second aspect qu'il est important de souligner est la propreté de la salle de classe. Il est donc important de comprendre la fréquence des nettoyages des salles de classe. La majorité des enseignants (90%) déclarent que le nettoyage des salles de classe se fait toujours. Ils ne sont que 10% qui ont nuancé leur réponse par les expressions « *rarement* » et « *parfois* ».

#### 4.5.9. Les repas de l'enseignant à l'école

Dans la majorité des écoles publiques, il existe le programme de cantine scolaire financé par l'Etat Haïtien à travers du Programme National de Cantine Scolaire (PNCS) ou par des partenaires du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP). A travers ce programme, les enseignants du secteur public peuvent bénéficier d'un plat chaud qui permet à l'enseignant d'apaiser sa faim. Dans le secteur privé, tel n'est pas toujours le cas. Nous analysons justement dans cette section toutes les questions relatives au repas de l'enseignant pendant qu'il est à l'école. Nous avons, dans cette dynamique, essayé d'abord de comprendre comment fait l'enseignant pour sa nourriture pendant qu'il est à l'école.

Graph 126 : Est-ce que vous mangez à l'école?

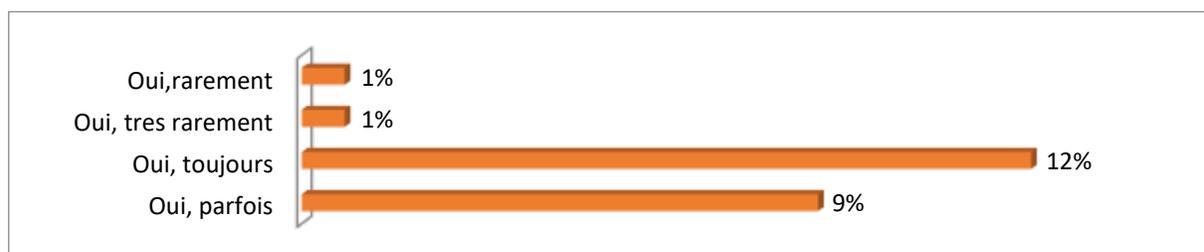


Ils ne sont que 15% des enseignants observés qui déclarent qu'ils mangent à la cantine de l'école. « Manger à la cantine de l'école », laisse entendre, contrairement à d'autres pays, que ces enseignants mangent gratuitement à l'école. En fait, compte tenu des situations difficiles,

c'est la meilleure option pour les enseignants qui travaillent dans ces conditions. Pour les 85% des enseignants restant, ils doivent se débrouiller pour manger. C'est dans logique que certains achètent à l'école (31%), d'autres apportent leur nourriture (31%) alors que 21% disent carrément qu'ils ne mangent pas à l'école.

Il est important de creuser davantage les conditions de travail des enseignants en essayant de savoir si l'enseignant qui ne mange pas à l'école (les 22%, incluant ceux qui ne répondent pas) mange tout au moins le matin avant de venir à l'école. Ces enseignants ont répondu à cette interrogation dans le graphe ci-dessous.

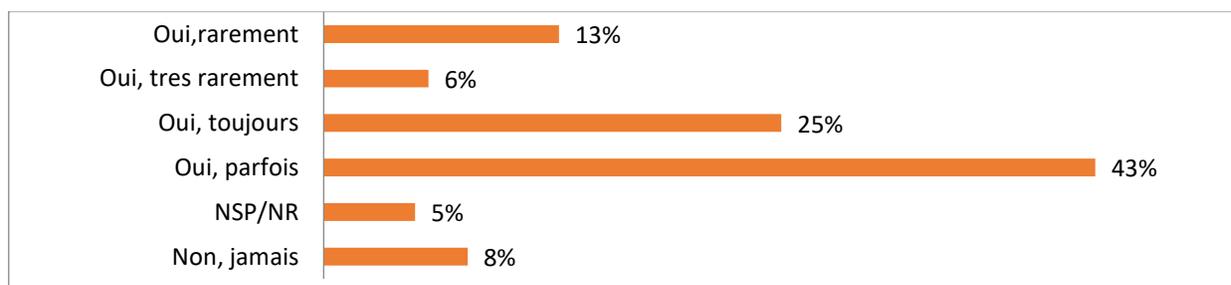
**Graphe 127 : Sinon, est-ce que vous mangez le matin avant de venir à l'école?**



Parmi les enseignants qui ne mangent pas à l'école, certains mangent toujours le matin avant de venir à l'école (12% des enseignants observés). Mais pour les autres cas, manger avant de venir travailler n'est pas toujours évident. 11% des enseignants que nous avons rencontrés ne mangent pas à l'école et ne prennent pas toujours leur petit déjeuner avant d'aller travailler dans leur établissement scolaire respectif. Cela veut dire plus clairement que ces enseignants passent le plus souvent toute la journée sans manger quelque chose. Telle est la réalité de cette catégorie d'enseignants.

Il faut souligner que la question précédente a été posée seulement aux enseignants qui ne mangent pas à l'école. Pour mieux percer la réalité des enseignants, il a été décidé de comprendre si certains enseignants ne mangent pas en revenant de l'école, sachant que certains enseignants peuvent compter sur les repas donnés à la cantine scolaire.

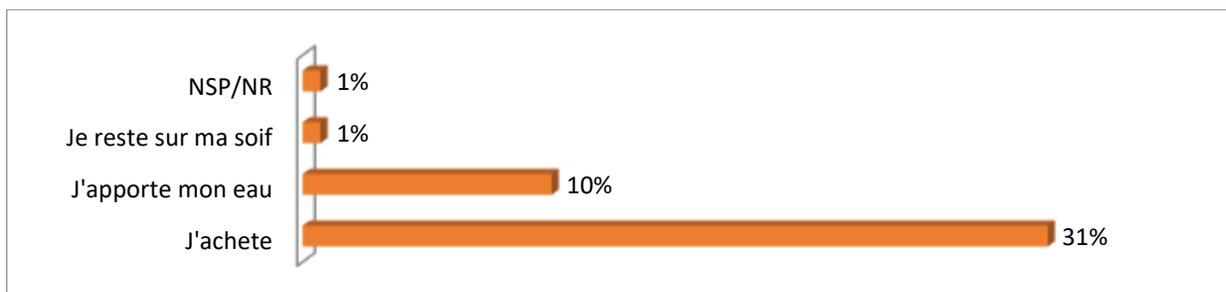
**Graphe 128 : possibilité de ne pas manger en revenant de l'école ?**



Le graphe précédent traduit la réalité des enseignants dans le secteur privé de l'éducation. Seulement 25% des enseignants rencontrés confirment, sans ambiguïté qu'ils mangent « toujours » en revenant de l'école. La situation la plus délicate est le cas des 8% des enseignants qui déclarent qu'ils ne mangent jamais en revenant de l'école. Comme nous l'avons dit plus haut, certains enseignants ne mangent seulement à la cantine de l'école. Ces 8% d'enseignants sont sûrement parmi les enseignants qui mangent à la cantine de l'école. La possibilité pour que les 5% qui ne répondent pas à la question ne mangent pas en revenant de l'école est très grande aussi. En tout cas, 62% des enseignants rencontrés ont nuancé leur réponse. Ce qui explique que la certitude de toujours avoir un repas en revenant de l'école n'est pas évidente.

Le deuxième aspect qu'il importe d'aborder est la question de disponibilité de l'eau potable à l'école. L'eau est indispensable à l'être humain. L'enseignant a toujours besoin de l'eau étant donné de l'énergie qu'il doit dépenser dans l'exercice de sa profession. Il n'existe pas toujours un point d'eau potable où l'enseignant peut se désaltérer lorsque le besoin se présente. Pour 57% des enseignants, l'eau potable est disponible dans leur établissement scolaire. Les 43% restant des enseignants observés doivent se débrouiller pour se procurer de l'eau potable. Alors, « *Que faites-vous en cas de besoins* » tel qu'il a été demandé aux 43% des enseignants pour lesquels l'eau n'est pas disponible dans leur école. Les réponses des enseignants sont consignées dans le graphe ci-après.

**Graphe 129 : Sinon, que faites-vous en cas de besoins?**



Les 33% des enseignants expriment leur stratégie à travers le graphe précédent. La majorité de ces enseignants achète de l'eau pour apaiser leur soif pendant la journée de classe (31%). Un deuxième groupe apporte de l'eau et en utilise au besoin tandis que d'autres professeurs, même si c'est peu significatif, restent sur leur soif.

#### **4.6. Niveau de Satisfaction en exerçant le métier d'enseignant**

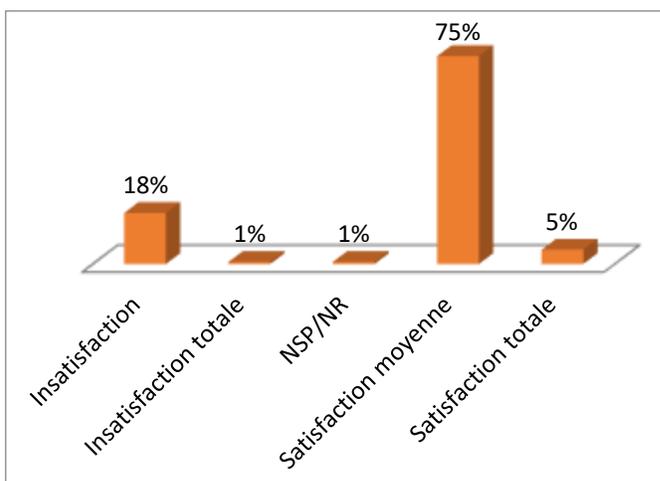
L'ensemble de tout ce que nous venons de comprendre sur les conditions de travail des enseignants du secteur privé nous conduit à interroger l'enseignant lui-même sur son propre niveau de satisfaction de l'exercice de son métier. Cette analyse prendra en compte d'abord

la satisfaction globale et la satisfaction avec le salaire que procure ce métier. L'approfondissement de cette analyse nous amènera à comprendre si l'enseignant choisira encore ce métier s'il devait refaire le choix d'un métier ou encore s'il orientera son enfant vers cette profession.

#### 4.6.1. Point de vue des enseignants sur le niveau de satisfaction

Notre première démarche est de savoir le niveau de satisfaction globale de l'enseignant dans l'exercice de son métier, notamment dans le secteur privé. Ainsi, il a été demandé aux enseignants observés « Quel est votre niveau de satisfaction de votre métier ? »

Graphes 130 : Point de vue des enseignants sur leur niveau de satisfaction globale



Compte tenu des conditions de travail très difficiles des enseignants dans le secteur privé de l'éducation, on pourrait s'attendre à ce que les enseignants manifestent un niveau de satisfaction globale beaucoup plus bas. En réalité, les données ont prouvé vraiment le contraire. En effet, comme le montre le graphe sur le niveau de satisfaction globale, la majorité des enseignants (75%) déclarent avoir un « *niveau de satisfaction moyenne* » dans l'exercice de sa profession dans le secteur privé. Il est encore plus étonnant lorsque 5% des enseignants déclarent avoir la « *satisfaction totale* » dans l'exercice de la profession enseignante. En tout cas, 18% des enseignants déclarent « *insatisfaits* ».

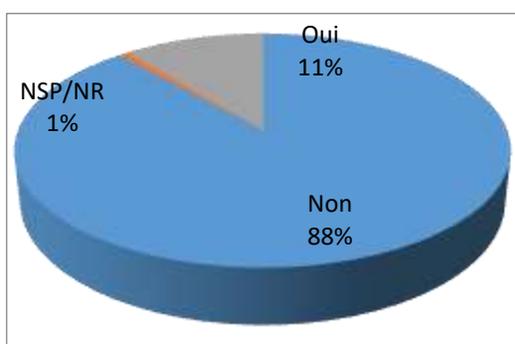
Pour approfondir cette réflexion sur le niveau de satisfaction des enseignants dans le secteur privé, nous essayons de regarder le niveau de satisfaction des enseignants au regard de leurs salaires, à savoir si le salaire perçu leur permet de mener une vie décente. Seulement 5% des enseignants observés répondent positivement à cette question. Presque la totalité des enseignants déclarent que leur salaire ne leur permet pas de mener une vie décente, compte tenu du coût actuel de la vie.

#### 4.6.2. Le regret d'être enseignant ou éventuel choix de renouvellement du métier d'enseignant ?

Pour mieux apprécier le niveau de satisfaction des enseignants dans l'exercice de leur métier, nous essayons d'analyser chez les enseignants observés s'ils ont le regret d'avoir exercé le métier d'enseignant ou encore s'ils choisiraient encore le métier d'enseignant s'ils avaient à le faire.

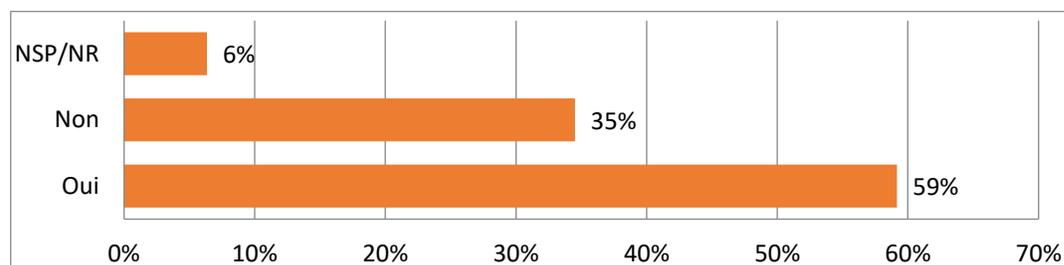
Nous avons vu plus haut que la raison la plus importante du choix de la profession enseignante est l'amour pour la profession. Il est important de comprendre si cet aspect, l'amour pour la profession, qui fait référence à ce que nous venons de développer plus haut, à savoir la satisfaction interne, suffit comme satisfaction.

**Graphe 131 : Regrettez-vous votre décision de devenir enseignant ?**



A la question « Regrettez-vous votre décision de devenir enseignant ? », malgré les conditions difficiles de travail que nous venons de constater, 88% des enseignants n'ont pas regretté d'avoir fait le choix d'exercer la profession enseignante. Cependant, 11% exprime clairement leur point de vue en déclarant qu'ils ont le regret d'avoir choisi ce métier. Quel est le pourcentage d'enseignants qui seraient alors prêts à refaire le choix du métier d'enseignants connaissant la situation actuelle des conditions de travail?

**Graphe 132 : Volonté de refaire le choix du métier d'enseignant**



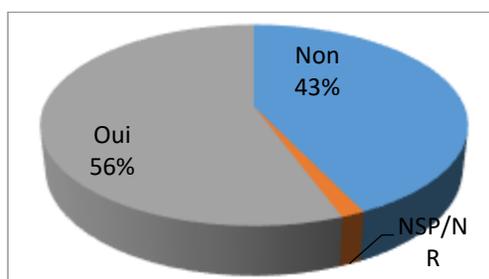
Si 11% d'enseignants déclarent regretter d'avoir choisi le métier d'enseignant, 35% ne referaient pas le choix du métier d'enseignant. Cela sous-entend que le niveau de regret est encore plus important que ce qui est déclaré. La tendance du regret passe de 11% à 35% le

fait qu'ils n'ont plus la volonté de refaire ce choix. Aussi, la possibilité pour que les 6% qui ne répondent pas à cette question ne refassent pas le choix du métier d'enseignant est grande. Ce qui renvoie à 41% les enseignants qui ne souhaiteraient pas refaire le choix du métier d'enseignant.

#### 4.6.3. *Mouvement de l'enseignants pendant sa carrière*

Le mouvement d'enseignant dans le secteur privé est généralement méconnu. Tandis que l'enseignant dans le secteur privé peut facilement passer d'une école à l'autre en cherchant toujours de meilleures conditions de travail, notamment de meilleures conditions salariales étant donné que les plus importantes variations des conditions se trouvent au niveau des salaires, tel que nous l'avons vu dans les pages précédentes. Ainsi, dans le secteur privé, le changement d'école reste une option importante pour l'enseignant qui est toujours à la recherche de meilleurs salaires alors que dans le secteur public, étant donné que les salaires sont pareils selon les échelons, l'enseignant peut facilement passer toute sa carrière dans une seule école avant de prendre sa retraite. Dans cette logique, nous avons demandé aux enseignants observés s'ils avaient déjà changé d'école pendant leur carrière sachant que dans des sections précédentes nous avons pu comparer le nombre d'années d'expériences dans leur école respective et celui dans les écoles antérieures. Le graphe suivant nous fournit les réponses appropriées aux réponses des enseignants rencontrés dans le cadre de cette étude.

**Graphe 133 : Avez-vous déjà changé d'école pendant votre carrière enseignante**



Tel que le montre la figure précédente, 56% des enseignants rencontrés ont déjà changé d'école. Ils ne sont pas dans leur toute première école. Ils ont déjà enseigné dans d'autres écoles. Malheureusement, nous n'avons pas cherché le nombre de fois qu'ils ont changé d'écoles, c'est-à-dire, le nombre d'établissements scolaire dans lequel l'enseignant a déjà enseigné. Cependant, ceux qui n'ont pas encore changé d'école sont aussi importants. Ils sont environ 43% d'enseignants.

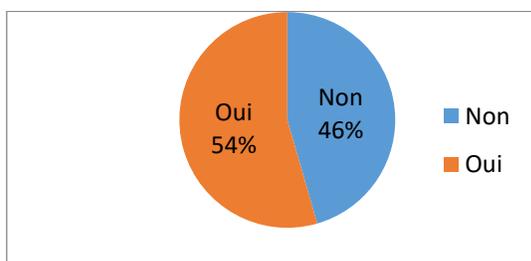
L'explication que nous avons fournie plus haut sur le changement d'école est la recherche du bien-être, notamment, la recherche de meilleures conditions salariales. Ainsi, il a été demandé aux enseignants qui changent d'école s'ils ont trouvé ce qu'ils recherchaient. Analysons rapidement dans le graphe suivant, les réponses produites par les enseignants.

**Graphe 134 : si oui, avez-vous trouvé ce que vous cherchez?**

On constate que la majorité des enseignants qui ont changé d'école à la recherche de meilleures conditions de travail n'ont pas retrouvé ce qu'ils recherchaient. En effet, sur les 56% d'enseignants qui ont changé d'école, 31% déclare ne pas trouver ce qu'ils recherchaient. Cela explique que la problématique des conditions de travail dans les établissements scolaires du secteur privé est généralisée. Toutefois, 21% des enseignants confirment avoir trouvé ce qu'ils recherchaient.

#### 4.6.4. L'avenir professionnel des enseignants dans le secteur privé

L'ensemble de tout ce que nous venons de voir sur les conditions de travail des enseignants dans le secteur privé nous conduit à interroger leur avenir professionnel sachant que beaucoup d'enseignants, même dans le secteur public, cherchent d'autres opportunités. Dans le secteur privé, certains préfèrent abandonner le métier pour se lancer dans le petit commerce. Etant donné que les enseignants sont peu satisfaits dans l'exercice de leur métier, nous leur avons demandé si leur niveau de satisfaction les encourage à continuer à exercer le métier d'enseignant.

**Graphe 135 : Votre niveau de satisfaction vous encourage-t-il à continuer à exercer le métier d'enseignant?**

En effet, derrière cette simple question est cachée l'idée d'insatisfaction, du découragement, du dégoût pour continuer à exercer le métier d'enseignant. Cependant, les informations que nous avons collectées nous montrent que 46% des enseignants, presque la moitié des enseignants rencontrés, expriment leur insatisfaction et leur découragement dans l'exercice du métier d'enseignant. Ils ne sont donc plus envie de continuer à exercer ce métier. En d'autres termes, ils ont le dégoût d'exercer le métier d'enseignant. Enseigner dans cet état d'esprit ne favorise nullement l'apprentissage des élèves. Sont-ils prêts à changer de métier ou préfèrent-ils continuer à professer leur métier avec ce sentiment d'insatisfaction et de

découragement? Nous avons ainsi demandé aux enseignants s'ils souhaitent changer de métier.

**Graphe 136 : Est-ce que vous souhaiteriez changer de métier ?**

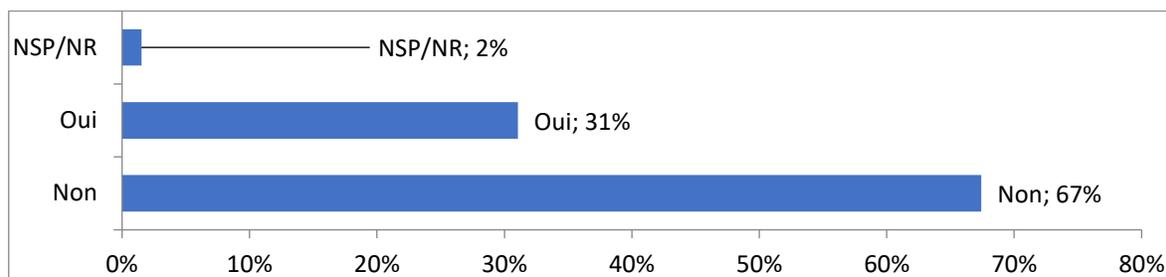


Nous avons constaté que, malgré le niveau de dégoût manifesté par les enseignants dans l'exercice de leur profession causé par les conditions de travail, la majorité ne souhaite pas changer de métier. Ils sont 59% qui ne le souhaitent pas. Ils sont plutôt attachés à leur métier et souhaitent voir une amélioration dans les conditions de travail. Les 38% qui souhaitent changer de métier ont compris, à l'inverse, que l'amélioration des conditions de travail dans le secteur privé de l'éducation n'est pas évidente et qu'il va falloir prendre d'autres mesures comme celle d'abandonner le métier d'enseignement.

#### **4.6.5. L'adhésion syndicale chez les enseignants du secteur privé**

Compte tenu de tout ce que nous venons de voir sur les conditions de travail des enseignants dans le secteur privé de l'éducation en Haïti, le réseau de syndicat pourrait jouer un rôle important dans l'amélioration de leurs conditions de travail. Dans le secteur public, l'enseignant est libre d'être membre des associations syndicales qui facilitent beaucoup les revendications. Ce sont très souvent les mouvements des syndicats qui poussent le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP) à améliorer les salaires des enseignants dans le secteur public. Toutefois, dans le secteur privé, il est souvent défendu que l'enseignant soit membre des associations syndicales. Parfois, dès le recrutement, le directeur de l'école établit le principe d'interdiction de syndicat avec chaque nouvel enseignant qui doit intégrer son école.

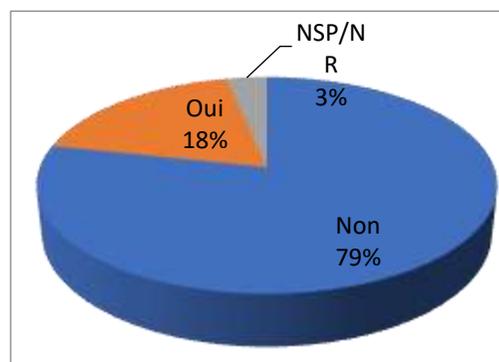
Pour comprendre la dimension du problème de l'acceptation des syndicats dans les écoles du secteur privé, notre premier questionnement est de voir le niveau d'acceptation des du syndicat dans les écoles. En effet, 67% des enseignants observés précisent que le syndicat n'est pas accepté dans leur établissement scolaire. Ils ne sont que 31% des enseignants qui déclarent que le syndicat est accepté dans leur école. On se rappelle dans le chapitre précédent que 55% des directeurs d'écoles confirmaient carrément que leur établissement scolaire n'accepte pas de syndicat.

**Graphe 137 : Acceptation du syndicat à l'école**

Toutefois, il est important de souligner qu'un directeur d'école peut accepter des syndicalistes comme enseignant dans son école pendant que l'enseignant peut choisir de ne pas être membre d'un syndicat pour éviter tout désagrément avec la direction de l'école et protéger son poste, considérant toutes questions de chômage et du contexte de précarité. À l'inverse, un directeur d'école peut ne pas accepter de syndicat dans son école pendant qu'un enseignant peut choisir d'être membre d'un syndicat sans que la direction de l'école ne le sache même si c'est au risque de perdre son poste. Dans

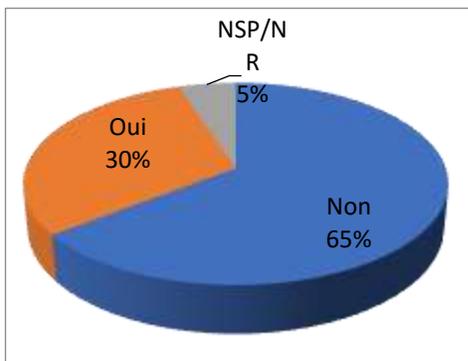
Comme vous le constatez dans le graphe 138, 79% des enseignants déclarent qu'ils ne sont pas membres de syndicat. Seulement 18% des enseignants déclarent être membre d'un syndicat d'enseignants. Cette grande différence explique la profondeur du problème des conditions de travail difficiles dans lesquelles sont enracinés les enseignants du secteur privé de l'éducation. Il est important, pour approfondir l'analyse de l'ancrage des enseignants dans ces conditions de travail difficiles, de faire le lien de ce graphe avec le graphe précédent (graphe 137). Nous constatons que le pourcentage d'enseignants membres d'un syndicat (18%, graphe 138) est inférieur au pourcentage des enseignants qui déclarent que leur école accepte des syndicats (31%, graphe 137). Ce constat traduit les deux faits suivants que nous tenons à faire émerger. Le premier fait qui saute aux yeux est que tous les enseignants qui déclarent que leur école accepte des syndicats ne sont pas pour autant membres d'un syndicat malgré les conditions difficiles dans lesquelles ils exercent leur métier d'enseignement. Nous

cette logique, il a été demandé à tous les enseignants observés s'ils sont membres d'un syndicat.

**Graphe 138 : Etes-vous membre d'un syndicat ?**

avons compris qu'ils veulent éviter tout désagrément avec leur école et ainsi protéger leur poste malgré l'acceptation du syndicat par l'école. Le second fait qu'il faut comprendre est qu'il n'existe difficilement, et peut-être pas, des enseignants qui soient discrètement membres d'un syndicat dans une école qui n'accepte pas de syndicat. Cela va de soi car l'enseignant qui travaille dans une école qui n'accepte pas de syndicats prend beaucoup plus de risque de perdre son emploi s'il s'intègre même discrètement un syndicat.

**Graphe 139 : Possibilité d'organiser des grèves ?**



L'analyse précédente sur les questions d'acceptation de syndicat dans les écoles ne nous empêche pas cependant, de vérifier si les enseignants dans une école privée donnée peuvent se permettre d'organiser des grèves dans leur école respective. 30% des enseignants déclarent qu'ils peuvent organiser des mouvements de grève au sein de leur établissement scolaire alors que 65% ont répondu négativement à cette question.

Il faut remarquer que les 30% d'enseignants qui déclarent qu'il n'y a pas de possibilité d'organiser des grèves dans leur école correspondent à peu près au 31% d'enseignants qui déclarent que leur école n'accepte pas de mouvement de syndicat d'enseignants.

#### 4.7. Conclusion partielle sur les conditions de travail des enseignants.

Nous venons de percer la réalité des conditions de travail des enseignants dans le secteur privé de l'éducation en Haïti.

- Ils sont issus d'une famille très peu fréquentée l'école, majoritairement primaire ou analphabètes.
- Ils vivent majoritairement en famille.
- Ils ne sont que 9% qui n'ont aucune formation professionnelle alors que 66% sont formés pour exercer la profession enseignante et 23% sont formés dans d'autres professions.
- Les conditions salariales des enseignants dans le secteur privé ne sont pas intéressantes. Leur salaire mensuel de départ est compris entre un montant égal ou inférieur à 1000 Gourdes (15 USD) et un montant égal ou inférieur à 13,000.00 Gourdes (202 USD).

- Parmi les enseignants qui ont essayé de négocier leur salaire avec leur employeur au moment de leur embauche, seulement 28% ont eu une certaine satisfaction. 40% n'ont même pas tenté de négocier leurs conditions salariales au moment de leur recrutement.
- Après les expériences qui s'étendent de zéro à 30 ans et la formation continue, le salaire mensuel actuel des enseignants s'étend de moins de 2000 HTG (31 USD à 17000.00 HTG (263 USD). Cependant, malgré l'importance des transferts de la diaspora haïtienne vers des proches amis ou parents en Haïti, les enseignants ne sont pas parmi ceux qui reçoivent régulièrement de transfert de l'étranger.
- Généralement, il n'existe pas de plan de carrière dans le secteur privé de l'éducation. De plus, il n'existe pas d'aucun avantage social dans le privé : ils ne bénéficient majoritairement pas de congés payés car plus de 70% n'ont pas de salaire pendant les mois de juillet et le mois d'août. Ils n'ont aucune assurance-maladie et paient eux-mêmes tous les frais médicaux, d'accouchement ou d'accident. Ils ne sont que 7% qui bénéficient d'une assurance-santé. Ils n'ont aucun fonds de pension et en conséquence n'ont pas de salaire lorsqu'ils doivent prendre leur retraite.
- Les Conditions pédagogiques ne sont pas tout à fait au rendez-vous : pas de matériels scolaires, pas d'encadrement pédagogique de la part des inspecteurs du MENFP. Seuls les directeurs des établissements scolaires leur fournissent le minimum d'accompagnement.
- Les conditions physiques ne favorisent pas toujours l'enseignement et l'apprentissage compte tenu de la hauteur des séparations des salles de classes entre elles, de la matière avec laquelle est faite la séparation, la nature du plafond des écoles qui fait augmenter la chaleur dans les espaces d'enseignement.
- L'ensemble de ces conditions difficiles de travail des enseignants conduit certains enseignants à penser à changer de métier le fait qu'ils ne sont pas satisfaits de l'exercice de leur métier. D'autres sont découragés et avoir même le dégoût de la profession.
- Malgré ces situations pénibles, ils n'ont pas droit à une association syndicale qui pourrait faire valoir leurs droits. Telle est la réalité des enseignants du secteur privé de l'éducation dont leur avenir professionnel n'est pas sécurisé.

## CONCLUSION

Ce travail inédit portant sur les conditions de travail dans le secteur privé de l'éducation traduit les réalités sociales, économiques, environnementales et pédagogiques des enseignants et des directeurs d'école.

Au niveau social, ils sont généralement issus des familles peu éduquées et très souvent nombreuses dont les moyens économiques ont fait défaut. La majorité des enseignants et des directeurs (65% environ) ont reçu une formation initiale leur permettant d'exercer le métier d'éducateur. Cependant, la participation aux séances de formation continue fait grandement défaut. Les salaires des enseignants et ceux des directeurs sont très loin de ceux des enseignants et des directeurs du secteur public. Très peu d'enseignants et de directeurs de ce secteur bénéficient de congés payés. Environ 70% des enseignants et 70% des directeurs d'école n'ont pas de salaire pendant les mois de juillet et août. Ils n'ont pas d'assurance-maladie et en conséquence, ils doivent prendre en charge personnellement tous les coûts relatifs aux soins de santé, aux accouchements, aux accidents, etc. Lorsqu'ils doivent arrêter de travailler et partir à la retraite, il n'existe aucun fonds pour les soutenir pendant la période du troisième âge. Tandis que les enseignants et les directeurs du secteur public bénéficient de deux mois de congés payés, ils ont une assurance-santé et un fonds de pension lorsqu'ils doivent aller à la retraite.

De plus, malgré les prescrits de la Constitution de 1989 qui reconnaît le droit à l'association syndicale, les enseignants du secteur privé n'ont pas droit à l'association syndicale et à la grève alors que ceux du secteur public peuvent librement être membre d'un syndicat et peuvent organiser des mouvements de grèves.

Les conditions environnementales ne sont pas favorables à un enseignement de qualité et ainsi ne facilitent pas l'apprentissage des élèves. Très souvent, les espaces d'enseignement sont des espaces qui ne sont pas faits pour l'enseignement et sont en conséquence inadaptés. Les cloisons qui doivent séparer les salles de classe sont très souvent inexistantes.

Au niveau pédagogique, le soutien et l'accompagnement ne sont pas au rendez-vous. Les directeurs des écoles reçoivent rarement les visites d'accompagnement de l'inspection scolaire pouvant leur permettre d'améliorer leur mode de gestion et leur leadership pédagogique. Seuls les accompagnements des directeurs peu formés sont disponibles pour les enseignants qui sont toujours en quête de formations et de séminaires.

Au niveau relationnel, il semble avoir une relation assez forte entre les directeurs et son staff d'enseignants. Cependant, les mouvements du directeur vers les enseignants sont plus importants que les mouvements des enseignants vers leur directeur. Les enseignants et les directeurs sont très peu satisfaits de leur métier d'éducateur. Ils sont le plus souvent à la recherche d'autres opportunités compte tenu des conditions de travail. Ils ne sont pas tous

intéressés à faire carrière dans le métier. On constate donc que le pourcentage des enseignants et des directeurs diminue avec le nombre d'années d'expérience. Ce qui renforce l'idée de la durée moyenne d'un enseignant dans la carrière enseignante en Haïti est de 5 ans.

Les conditions de travail des enseignants et des directeurs dans le secteur privé de l'éducation exigent en conséquence des interventions rapides en vue d'harmoniser le secteur. C'est cette harmonisation qui permettra d'aboutir à un enseignement de qualité en Haïti et faciliter ainsi l'apprentissage des élèves.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Coste Sabine (2014). *S'épanouir dans le travail enseignant. Réalité, Normes, Stratégies. Etat de l'art. Conférence de consensus-dissensus, Université de Lyon 2.*

Page | 138

François Pierre Enocque (2014). *Politiques éducatives et Inégalités des chances scolaires en Haïti. Editions d'Etat d'Haïti, Port-au-Prince, Haïti.*

Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique (IHSI, 2014). *L'évolution des Conditions de vies en Haïti entre 2007 et 2012. La réplique sociale du séisme. Port-au-Prince, Paris.*

Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle. *Augmentation des salaires. (Document sans date)*

Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle/Direction de la Planification et de la Coopération Externe (MENFP/DPCE). *Recensement scolaire 2015-2016.*

Ministère de l'Education Nationale, de l'enseignement Supérieur et de la Recherche/Direction de l'Evaluation, de la prospective et de la performance (2016). *Les enseignants : professionnalisation, carrières et Conditions de travail in Education et Formation, n° 92. Paris, France, décembre 2016.*

Ministère de l'Education Nationale, de l'enseignement Supérieur et de la Recherche (2000). *Conditions de vie et de travail des enseignants in Education et Formations, n°56. Paris, France, avril-juin 2000.*

Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports (1998). *PNEF. Plan National d'Education et de Formation. Port-au-Prince, Haïti.*

République d'Haïti. Le Moniteur (2013). *Arrêté fixant les procédures et les modalités d'organisation des concours de recrutement donnant accès aux emplois de la Fonction publique. 168<sup>ème</sup> année, n°63, jeudi 11 avril 2013, Port-au-Prince, Haïti.*

République d'Haïti. Le Moniteur (2014). *Arrêté fixant le Statut particulier des personnels éducatifs du Ministère de l'Education nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP). 169<sup>ème</sup> Année, n°54, vendredi 21 mars 2014.*

République d'Haïti. Le Moniteur (2017). *Arrêté fixant le salaire minimum. Numéro spécial, 172<sup>ème</sup> Année, n°23, vendredi 28 juillet 2017, Port-au-Prince Haïti.*

République d'Haïti. Ministère de la Planification et de la Coopération Externe (MPCE), Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale (ONPES, 2014). *Haïti, Investir dans l'humain pour combattre la pauvreté. Eléments de réflexions pour la prise de décision informée. Port-au-Prince, Haïti.*

Roblin Yves (2013). *Vers la valorisation de la condition enseignante* in Le Nouvelliste, Port-au-Prince Haiti (26-12-2013).

Spruyt Emilie et Sawicki Frédéric (2016). *Des conditions de travail des enseignants*. Rapport.

UNESCO (2014). *Enseigner et Apprendre. Atteindre la qualité pour Tous*. Rapport Mondial de suivi sur l'EPT. Paris, France.

## Table des tableaux

- Tableau 1** : Répartition des écoles fondamentales en Haïti selon le département géographique et selon le secteur.
- Tableau 2** : Répartition des enseignants du fondamental selon le département géographique et le secteur
- Tableau 3** : Répartition des effectifs des élèves selon le département géographique et selon le secteur.
- Tableau 4** : Augmentation des salaires des enseignants dans le secteur public pour l'année 2013-2014.
- Tableau 5** : Répartition des écoles selon la catégorie et le milieu
- Tableau 6** : L'état du salaire initial des enseignants par département géographique
- Tableau 7** : Tableau comparatif des salaires initiaux et actuels des enseignants par département

## Table des graphes

- Graphe 1** : Répartition du pourcentage des écoles rencontrées selon les niveaux d'enseignement
- Graphe 2** : L'âge du directeur de l'école
- Graphe 3** : Répartition du pourcentage des directeurs selon les expériences dans des écoles antérieures
- Graphe 4** : Expériences dans les écoles respectives
- Graphe 5** : Situation matrimoniale des directeurs
- Graphe 6** : Le directeur vit ... (seul, en famille, avec ses parents, autres)
- Graphe 7** : Le directeur est ... (propriétaire – locataire)
- Graphe 8** : Coût de la location, si locataire
- Graphe 9** : Nombre d'enfants des directeurs d'écoles
- Graphe 10** : Est-ce le/la conjoint/e travaille ?
- Graphe 11** : La formation initiale du directeur
- Graphe 12** : La raison du choix du métier d'éducateur
- Graphe 13** : Votre travail est-il valorisé par la société?
- Graphe 14** : Etes-vous propriétaire/fondateur ou directeur de l'école ?
- Graphe 15** : Si vous n'êtes pas propriétaire, avez-vous signé un contrat qui vous engage avec l'école ?
- Graphe 16** : Si vous avez un contrat, quel type de contrat?
- Graphe 17** : Votre dernier salaire comme professeur ?
- Graphe 18** : Salaire initial comme directeur/Salaire actuel
- Graphe 19** : Fréquence des salaires comme directeur
- Graphe 20** : Les raisons pour lesquelles certains directeurs d'écoles sont insatisfaits de leur salaire
- Graphe 21** : Répartition des pourcentages selon le niveau des salaires.
- Graphe 22** : La durée de l'exercice de l'activité parallèle.
- Graphe 23** : L'existence d'un plan de carrière ?

- Graphe 24** : Est-ce que vous avez le nouveau salaire chaque année en tant que directeur ?
- Graphe 25** : Y a-t-il un salaire qui va avec l'ancienneté?
- Graphe 26** : En cas d'une nouvelle formation, aurez-vous un nouveau salaire ?
- Graphe 27** : Qui est-ce qui vous paie?
- Graphe 28** : Qui paie les enseignants?
- Graphe 29** : S'il n'y a pas d'assurance, qui prend en charge les couts en cas de maladie?
- Graphe 30** : En cas d'accouchement, qui prend en charge ces couts?
- Graphe 31** : Arrivez-vous à payer facilement les frais de l'hôpital, en cas d'accouchement?
- Graphe 32** : Sinon, est-ce que vous avez la moitié du salaire ou vous ne recevez rien ?
- Graphe 33** : Pendant combien de temps l'enseignant est autorisé à rester à la maison après un accouchement ?
- Graphe 34** : les directeurs sans fonds de pension restent inactifs ?
- Graphe 35** : Avez-vous pu négocier votre salaire avec l'employeur au moment du recrutement?
- Graphe 36** : Les enseignants ont-ils le droit de négocier leur salaire au moment du recrutement ?
- Graphe 37** : Est-ce que la négociation a marché pour ceux qui le font?
- Graphe 38** : Droits des enseignants de négocier leurs congés payés au moment du recrutement ?
- Graphe 39** : Si oui, est-ce que la négociation a marché?
- Graphe 40** : Acceptation des syndicats par votre école?
- Graphe 41** : Acceptation des grèves par les enseignants de votre école ?
- Graphe 42** : Est ce que les enseignants de l'école peuvent organiser des pétitions?
- Graphe 43** : Combien d'heures travaillez-vous par jour à l'école?
- Graphe 44** : Le nombre d'heures de travail en moyenne pour l'école, mais à la maison
- Graphe 45** : Est-ce que vous faites des heures supplémentaires à l'école?

- Graphe 46** : Arrive-t-il que vous soyez à l'école et vous ne voyez pas un professeur pendant une journée ?
- Graphe 47** : Arrive-t-il un jour qu'un enseignant soit à l'école et qu'il ne passe pas à la direction ?
- Graphe 48** : Est-ce que vous organisez des réunions avec les enseignants?
- Graphe 49** : A quel rythme la performance des enseignants est évaluée?
- Graphe 50** : Collaborez-vous avec les enseignants pour résoudre des problèmes ?
- Graphe 51** : Fournissez-vous des conseils et orientations pédagogiques après les observations ?
- Graphe 52** : Est-ce que vous observez la présentation des cours des enseignants ?
- Graphe 53** : Y a-t-il des retours d'informations après les observations ?
- Graphe 54** : Recevez-vous la visite de supervision?
- Graphe 55** : Votre performance fait-elle l'objet d'une évaluation formelle par votre supérieur ?
- Graphe 56** : Le niveau de satisfaction des directeurs de leur métier d'éducateur?
- Graphe 57** : Est-ce que vous souhaiteriez changer de métier ?
- Graphe 58** : Pourcentage des enseignants selon la classe enseignée
- Graphe 59** : Le genre de l'enseignant
- Graphe 60** : Niveau de fréquentation scolaire des parents des enseignants.
- Graphe 61** : La profession de la mère de l'enseignant
- Graphe 62** : Statut matrimonial des enseignants observés
- Graphe 63** : le mode de vie de l'enseignant
- Graphe 64** : Répartition des enseignants selon s'il est locataire ou propriétaire
- Graphe 65** : Les raisons du choix de métier de la profession enseignante.
- Graphe 66** : Formation initiale des enseignants
- Tableau 67** : Répartition du pourcentage des enseignants selon le salaire initial
- Graphe 68** : Avez-vous négocié votre salaire avec votre employeur au moment du recrutement?
- Graphe 69** : Pourcentage des enseignants ayant suivi des formations continues

- Graphe 70** : Répartition du pourcentage des enseignants selon le salaire actuel
- Graphe 71** : Evolution des salaires actuels au regard des salaires initiaux
- Graphe 72** : Réception de transfert d'un proche de l'étranger?
- Graphe 73** : Fréquence de réception de transfert
- Graphe 74** : Fréquence des salaires des enseignants
- Graphe 75** : Perception des enseignants sur la valorisation de son métier par la société
- Graphe 76** : Répartition du pourcentage des enseignants selon le temps de travail fourni par jour à l'école
- Graphe 77** : Répartition du pourcentage des enseignants selon le temps de travail par jour pour l'école mais à la maison
- Graphe 78** : Répartition du pourcentage des enseignants selon les heures supplémentaires faites à l'école
- Graphe 79** : Les heures supplémentaires sont-elles payées ?
- Graphe 80** : Les heures supplémentaires sont-elles récupérées ?
- Graphe 81** : Répartition des effectifs des élèves dans les classes
- Graphe 82** : Les autres activités lucratives de l'enseignant.
- Graphe 83** : Signature de contrat avec l'école
- Graphe 84** : Le Type de contrat des enseignants du secteur privé
- Graphe 85** : Expérience des enseignants dans l'enseignement
- Graphe 86** : L'existence du plan de carrière
- Graphe 87** : La possibilité de promotion
- Graphe 88** : Possibilité pour avoir de nouveau salaire chaque année
- Graphe 89** : Salaire allant avec l'ancienneté
- Graphe 90** : Avez-vous la totalité de votre salaire en juillet et août ?
- Graphe 91** : En cas d'accouchement d'un enseignant, aurait-il toujours son salaire ?
- Graphe 92** : La durée des congés de maternité
- Graphe 93** : Avez-vous une assurance-Santé à l'école ?
- Graphe 94** : arrivez-vous à payer avec facilité les frais d'hôpital en cas d'accouchement ?

- Graphe 95** : Existe-il un fonds de pension à l'école ?
- Graphe 96** : Arrive-t-il que le directeur soit à l'école et que vous ne le voyez pas pendant la journée ?
- Graphe 97** : Arrive-t-il un jour que vous soyez à l'école et que vous ne passiez pas à la direction ?
- Figure 98** : L'encadrement pédagogique reçu par les inspecteurs du MENFP.
- Graphe 99** : Fréquence des visites des inspecteurs de zone dans les écoles privées
- Graphe 100** : Fréquence de l'encadrement pédagogique lors de la visite de l'inspecteur.
- Graphe 101** : Fréquence de l'analyse des cahiers de préparation par l'inspecteur
- Graphe 102** : Fréquence des retours d'information après les observations
- Graphe 103** : Organisation des journées pédagogiques par l'inspection scolaire
- Graphe 104** : Organisation des journées pédagogiques pour la rentrée des classes
- Graphe 105** : Le directeur analyse-t-il votre cahier de préparation
- Graphe 106** : Si oui, fournit-il des conseils et des orientations pédagogiques après l'analyse des cahiers de préparation ?
- Graphe 107** : Le Directeur fait-il le suivi pédagogique des observations faites ?
- Graphe 108** : Fréquence d'observation des présentations de leçon
- Graphe 109** : Fréquence des retours d'information après les séances d'observation
- Graphe 110** : Organisation des journées pédagogiques
- Graphe 111** : Déclaration des enseignants sur la disponibilité des matériels dans les écoles
- Graphe 112** : Utilisation des matériels didactiques existants.
- Graphe 113** : Fréquence de l'achat de matériels pédagogiques avec son propre argent
- Graphe 114** : disponibilité des programmes scolaires ?
- Graphe 115** : Utilisation des programmes scolaires
- Graphe 116** : Le mode de gestion du directeur favorise-t-il les conditions de travail de l'enseignant ?
- Graphe 117** : Sentiment d'implication dans la gestion de l'école
- Graphe 118** : l'enseignant se sent impliqué parce que le directeur...

- Graphe 119** : Le directeur, organise-t-il des réunions avec les enseignants ?
- Graphe 120** : Organisation des journées pédagogiques pour préparer la rentrée scolaire
- Graphe 121** : Fréquence des devoirs écrits donnés aux élèves.
- Graphe 122** : A quel moment de la classe se font les corrections ?
- Graphe 123** : hauteur de séparation des salles de classe
- Graphe 124** : Mode de séparation des salles de classe
- Graphe 125** : La nature du plafond des établissements scolaires
- Graphe 126** : Est-ce que vous mangez à l'école?
- Graphe 127** : Sinon, est-ce que vous mangez le matin avant de venir à l'école?
- Graphe 128** : Possibilité de ne pas manger en revenant de l'école ?
- Graphe 129** : Sinon, que faites-vous en cas de besoins?
- Graphe 130** : Point de vue des enseignants sur leur niveau de satisfaction globale
- Graphe 131** : Regrettez-vous votre décision de devenir enseignant ?
- Graphe 132** : Volonté de refaire le choix du métier d'enseignant
- Graphe 133** : Avez-vous déjà changé d'école pendant votre carrière enseignante ?
- Graphe 134** : Si oui, avez-vous trouvé ce que vous cherchez?
- Graphe 135** : Votre niveau de satisfaction vous encourage-t-il à continuer à exercer le métier d'enseignant?
- Graphe 136** : Est-ce que vous souhaiteriez changer de métier ?
- Graphe 137** : Acceptation du syndicat à l'école
- Graphe 138** : Etes-vous membre d'un syndicat ?
- Graphe 139** : Possibilité d'organiser des grèves ?



# LES ANNEXES

## Annexe 1 : Les douze mesures prises par le Ministre Manigat en 2014

1. L'accès en salle de classe, à compter de l'année 2014-2015, est conditionné par un permis d'enseigner, obligatoire, pour tout enseignant intervenant au niveau du préscolaire, du fondamental, du secondaire et du professionnel dans toutes les écoles de la République. A cet effet, un recensement des enseignants des secteurs public et non-public sera effectué entre le 8 et le 30 septembre prochain, et le MENFP octroiera un Permis provisoire d'enseigner (PPE) ;
2. Tous les établissements scolaires des niveaux préscolaire, fondamental, secondaire et professionnel, secteurs public et non-public, doivent être munis d'une Carte d'identité d'établissement (CIE). Ce document qui sera remis aux écoles recensées entre le 8 et le 30 septembre 2014, sera exigible dans tout échange avec le ministère ;
3. Les évaluations officielles de 6ème année fondamentale et de bac 1 (rhéto) sont éliminées. Ces examens seront organisés par les établissements eux-mêmes, sous réserve de sanctions pour les établissements qui ne respectent pas le cahier de charge. Une évaluation nationale sera organisée en 4ème AF sur les disciplines de base, aux fins d'un meilleur pilotage du système. Un seul examen officiel de fin d'études fondamentales et de fin d'études secondaires sera organisé ;
4. Les élèves de rhéto qui ont échoué jusqu'à l'introduction du bac unique, devront réussir d'abord cette classe avant de passer l'examen de fin d'études secondaires. Le bac permanent est maintenu et sera renforcé.
5. Les lycées seront séparés des écoles fondamentales qui doivent être complètes (du 1er au 3ème cycle du fondamental). Seul l'enseignement secondaire sera assuré dans les lycées de la République pendant les quatre ans du Secondaire. L'application de cette mesure se fera progressivement.
6. Toutes les écoles publiques ou subventionnées ayant un taux d'échec d'au moins 80%, seront placées sous surveillance d'un Comité provisoire de gestion pendant deux ans afin d'améliorer le rendement scolaire des élèves ;
7. Les écoles nationales sont les établissements prioritaires susceptibles d'accueillir la nouvelle cohorte d'enfants bénéficiaires du PSUGO pour l'année académique 2014-2015, sauf dérogation formelle du MENFP. Les enfants déjà en cours de scolarisation poursuivront normalement leurs études à travers le PSUGO ;
8. En conformité avec le décret du 8 septembre 1974, aucune école ne sera autorisée à ouvrir ses portes à compter de l'année académique 2014-2015 sans l'autorisation préalable du MENFP. Cette disposition est d'application stricte.
9. Les enseignants ayant atteint l'âge de la retraite sont invités à faire valoir leur droit à la pension, aux fins de faire place aux jeunes diplômés ;
10. Toute personne désireuse d'intégrer le système éducatif comme enseignant, doit le faire par voie de concours, exception faite pour les écoles de formation des enseignants ;
11. De concert avec le ministère de la Santé publique, le MENFP va entreprendre une campagne de vaccination visant à compléter la carte de vaccination des enfants ;
- 12.** Un système de récompenses est institué en vue d'honorer tous les ans des personnes qui se sont distinguées dans leur fonction pour la qualité de leur travail dans le secteur éducatif.

## Annexe 2 : Grille salariale de l'Etat Haïtien avant 2013

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE & DES FINANCES  
BAREME DE SALAIRE INTERMÉDIAIRE  
(EN GOURDES)

Catégorie	Niveau	Classes	Salaires octobre 2007	Variation (7/06 en %)	Ratio	Salaires Janvier 2011	Salaires Janvier 2011	Pourcentage d'ajustement	Titres Fonctionnels
									Correspondants aux catégories, niveaux et classes
I - Personnel de Direction	A - Cadre de Direction	I	58.750	25	66%	60.000	60.000	7%	Directeur Coordonneur, Chef de Mission
		II	50.300	28	66%	51.370	52.000	7%	Directeur Adjoint (Assistant) Coordonnateur Adjoint (Assistant)
II - Personnel d'encadrement	A - Cadre Supérieur	I	26.000	25	66%	26.421	26.500	2%	Chargé de Service, Directeur Départemental, Directeur (Niveau de Travail)
		II	22.300	26	67%	22.743	23.000	2%	Responsable d'un Service, Assistant Directeur Départemental, Assistant Départemental
II - Personnel d'encadrement	B - Cadre Intermédiaire	I	19.200	30	43%	25.536	26.000	7%	Chef de Service, Chef de Centre des Services de base, Inspecteur, Chef d'Atelier, Assistant Administratif
		II	15.500	31	52%	20.802	21.500	5%	Assistant (Chef de Service), Assistant (Chef de Service des Services de base), Inspecteur, Assistant (Chef de Service)
III - Personnel Professionnel	A - Senior	I	44.500	25	76%	45.447	46.000	6%	Economiste 5.1, Conseiller Juridique 5.1, Analyste Programmeur 5.1, Autres Professionnels à niveau équivalent
		II	35.300	25	60%	36.051	36.500	9%	Economiste 5.2, Conseiller Juridique 5.2, Analyste Programmeur 5.2, Autres Professionnels à niveau équivalent
		III	28.900	36	49%	29.915	31.000	7%	Economiste 5.3, Conseiller Juridique 5.3, Analyste Programmeur 5.3, Autres Professionnels à niveau équivalent
	B - Junior	I	23.500	30	40%	30.600	26.000	11%	Economiste 4.1, Conseiller Juridique 4.1, Comptable Trésor 1, Autres Professionnels à niveau équivalent
		II	19.200	30	33%	19.660	21.000	9%	Economiste 4.2, Conseiller Juridique 4.2, Comptable Trésor 2, Comptable 4.2, Programmeur 4.2, Autres Professionnels à niveau équivalent
		III	16.800	39	28%	16.953	18.500	11%	Economiste 4.3, Conseiller Juridique 4.3, Programmeur 4.3, Comptable Trésor 3, Comptable 4.3, Autres Professionnels à niveau équivalent
IV - Techniciens & Assistants	A - Niveau I (Senior)	I	23.500	30	40%	24.200	26.000	11%	Conseil. Coordinateur 5.1, Inspecteur 5.1, Agent Divulguer 5.1, Autres Techniciens de même niveau
		II	20.300	30	30%	21.345	22.000	9%	Conseil. Coordinateur 5.2, Inspecteur 5.2, Agent Divulguer 5.2, Autres Techniciens de même niveau
		III	18.300	30	33%	18.689	19.500	7%	Conseil. Coordinateur 5.3, Inspecteur 5.3, Agent Divulguer 5.3, Tech. Maint. Inf. 1, Autres Techniciens de même niveau
	B - Niveau II (Junior)	I	16.000	30	38%	16.953	18.500	11%	Inspecteur 4.1, Conseil. Coord. 4.1, Tech. de Lab. 1, Tech. Maint. Mat. Inf. 2, Tech. Elec. 1, Agent Divulguer 4.1, Autres Techniciens de même niveau
		II	14.000	30	34%	14.748	16.500	11%	Inspecteur 4.2, Conseil. Coord. 4.2, Tech. de Lab. 2, Tech. Maint. Mat. Inf. 1, Tech. Elec. 2, Agent Divulguer 4.2, Autres Techniciens de même niveau
		III	12.300	35	27%	12.762	13.500	10%	Inspecteur 4.3, Conseil. Coord. 4.3, Tech. de Lab. 3, Agent Divulguer 4.3, Autres Techniciens de même niveau
V - Personnel de soutien	A - Niveau I	I	26.000	25	44%	26.200	26.750	10%	Secrétaire de Direction 1
		II	22.300	25	40%	22.500	23.000	11%	Secrétaire de Direction 2
		III	18.500	30	31%	18.953	19.500	7%	Secrétaire Supp. Salaire 1, Concierge, Aide T. Cour. Bul. Sécurité, Autres emplois de même niveau
	B - Niveau II	I	14.500	30	33%	15.200	16.000	11%	Secrétaire 1, Concierge, Aide T. Cour. Bul. Sécurité, Autres emplois de même niveau
		II	11.500	30	22%	12.079	12.500	7%	Secrétaire 2, Concierge, Aide T. Cour. Bul. Sécurité, Autres emplois de même niveau
		III	10.000	28	22%	11.100	11.500	8%	Secrétaire 3, Concierge, Aide T. Cour. Bul. Sécurité, Autres emplois de même niveau
VI - Personnel de soutien	A - Niveau I	I	12.300	35	21%	12.902	13.500	10%	Intendant 1, Chauffeur 1, Agent de Liaison 1, Employés assimilés.
		II	10.900	35	19%	11.132	11.500	6%	Intendant 2, Chauffeur 2, Agent de Liaison 2, Agent de Sécurité 1, Employés assimilés.
		III	9.100	35	10%	9.900	10.000	10%	Messageur 1, Agent sécurité 2, Chauffeur 3, Employés assimilés.
	B - Niveau II	I	7.300	35	16%	7.800	8.500	16%	Opér. Photocopieuse, Messageur 2, Agent Sécurité 3, Employés assimilés.
		II	6.350	35	18%	7.000	7.500	18%	Messageur 3, Ménagère 1, Agent Sécurité 4, Employés assimilés.
		III	5.000	35	14%	5.500	6.000	20%	Messageur 4, Ménagère 2, Employés assimilés.
C - Niveau II	I	3.600	35	64%	5.000	8.000	64%	manutentionnaire, hôte/retin, garçon de cour, valet, serveur, dame de salle, etc.	

Annexe 3 : Grille d'augmentation des salaires des enseignants et des directeurs 2013-2014.

		AUGMENTATION DES SALAIRES			
		Effectif	Rémunérations	Budget révisé 2013-	%
			actuelles	2014	
Professeur Secondaire	Professeur à Chaire Simple	9,897	8,100	11,000	36%
	Professeur Suppléant	493	9,250	12,400	34%
	Surveillant Général	454	12,300	17,000	38%
	Professeur à temps plein	1,993	22,400	31,000	38%
	Censeur	402	23,500	33,000	40%
Directeur de Lycée	Directeur I	31	28,300	36,500	29%
	Directeur II	488	25,600	36,500	43%
Niveau Primaire	Instituteur I	710	11,600	16,000	38%
	Instituteur II	2,780	10,400	14,000	35%
	Instituteur III	1,651	9,850	13,000	32%
	Instituteur IV	7,393	9,250	13,000	41%
PERSONNEL ENSEIGNANT	<b>DIRECTEUR D'ECOLE PRIMAIRE</b>	1,628	13,400	21,000	57%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,920</b>			

688,233,312

**Annexe 4 : Répartition des écoles rencontrées selon les effectifs, le département géographique, le milieu et la catégorie**

Nom de l'école	Effectif Garçons	Effectif Filles	Total	Département	Milieu	Catégorie
College Jean Wesley de Jeremie	144	104	248	Grand-Anse	Urbain	Mission
Institution des sciences appliquees de Jeremie	109	85	194	Grand-Anse	Urbain	Privee independante
Institution christ roi	108	97	205	Grand-Anse	Urbain	Privee independante
Institution mixte fondation dumerve	20	30	50	Grand-Anse	Urbain	Privee independante
Ecole de la fraternite de Chambellan	134	123	257	Grand-Anse	Rural	Privee independante
College bon berger MEBSH de Chambellan	90	110	200	Grand-Anse	Rural	Mission
Ecole presbyteriale saint Laurent de Favier	130	119	249	Grand-Anse	Rural	Presbyterale
College evangelique bon samaritain MEBSH	81	37	118	Grand-Anse	Urbain	Mission
Saint Charles de Carrefour Sanon	230	282	512	Grand-Anse	Rural	Congreganiste
ecole adventiste de jeremie	124	120	244	Grand-Anse	Urbain	Mission
Presbyterale Dominique Savio	106	108	214	Ouest	Urbain	Presbyterale
College d'enseignement siloe	120	140	260	Ouest	Urbain	Mission
Communautaire de Otah	185	204	389	Ouest	Urbain	Privee communautaire
College Bon coeur Antoine	175	325	500	Ouest	Rural	Privee independante
Ecole d'applicaton de la saline	256	241	497	Ouest	Urbain	Congreganiste
Belle fleur de Guintia	194	189	383	Ouest	Rural	Privee independante
Ecole Jean Paul 2	173	360	533	Ouest	Urbain	Congreganiste
Nouveau College Mixte de Bourdon	85	104	189	Ouest	Urbain	Privee independante
Institution mixte divine providence	206	263	469	Ouest	Rural	Congreganiste
College Yolaine D joseph(Shekinah)	81	104	185	Ouest	Rural	Privee independante
Institution mixte primitive de Rehoboth	40	55	95	Ouest	Rural	Privee independante
College adventiste sychar	75	126	201	Ouest	Urbain	Mission
Institution mixte de l'avenir	107	76	183	Ouest	Urbain	Privee independante

Collee des jesuites	183	71	254	Ouest	Urbain	Privee independante
Ecole comunautaire Agapao de Martissant	66	80	146	Ouest	Urbain	Privee communautaire
Ecole ascension Thor, egise episcopale d'Haiti	60	82	142	Ouest	Urbain	Mission
Collee mixte de Natale	80	130	210	Sud	Rural	Privee independante
Ecole communautaire Jean Amos Comenuis	170	130	300	Sud	Urbain	Privee communautaire
Nouveau collee classique de Maniche	98	115	213	Sud	Urbain	Privee independante
BRAD-Reddick	120	170	290	Sud	Rural	Privee communautaire
MEBSH De Grandier Cavaillon	159	113	272	Sud	Rural	Mission
Collee Etzer vilair de Bertrand	88	84	172	Sud	Rural	Mission
Institution Les Freres Laguerre	16	10	26	Sud	Urbain	Privee independante
Ecole Nationale Congreganiste St Michel	246	464	710	Sud	Urbain	Congreganiste
Baptiste Bethel de Jean Rabel	138	98	236	Nord-Ouest	Urbain	Mission
Institution Briere Hyacinthe	91	70	161	Nord-Ouest	Urbain	Privee independante
Ecole Adventiste de Jean Rabel	111	75	186	Nord-Ouest	Urbain	Mission
Ecole comunautaire Antenor Firmin	45	45	90	Nord-Ouest	Rural	Privee communautaire
Ecole comunautaire bon berger Guinaudee	48	50	98	Nord-Ouest	Rural	Privee comunautaire
Ecole mixte les freres chretiens	102	83	185	Nord-Ouest	Urbain	Privee independante
Adventiste Salem de Guinaudee	128	106	234	Nord-Ouest	Rural	Mission
Ecole presbyterale de Berrette	60	57	117	Sud	Rural	Presbyterale
Saint nom de Jesus	286	327	613	Nord	Urbain	Presbyterale
Voix de l'esperance	105	99	204	Nord	Rural	Mission
Collee excelsior de Pillatre	110	150	260	Nord	Rural	Privee independante
Ecole comunautaire de l'amitie	243	330	573	Nord	Rural	Privee comunautaire
Colleges nouvelle Esperance	207	259	466	Nord	Urbain	Mission
Ecole comunautaire de st Esprit	40	35	75	Nord	Rural	Privee comunautaire
Institution Mixte Manaratha St Joseph	120	165	285	Nord	Urbain	Privee independante
Ecole Presbyterale St Joseph De Dubre	139	161	300	Nord	Rural	Presbyterale
Collee cote Plage de Carrefour	343	415	758	Ouest	Urbain	Privee independante
Communautaire de Pascot	70	65	135	Artibonite	Rural	Privee comunautaire

Ecole Communautaire de Lacroix perisse	521	474	995	Artibonite	Rural	Privee communautaire
Communautaire de la Riviere	61	59	120	Artibonite	Rural	Privee communautaire
Institution Mixte Adventiste de St Marc	242	288	530	Artibonite	Urbain	Privee independante
Institution La Pleiade Des Gonaives	144	156	300	Artibonite	Urbain	Privee independante
Institution Mixte le Dessalinien Des Gonaives	60	70	130	Artibonite	Urbain	Privee independante
Presbyterale Congreganiste de l'Estere	324	376	700	Artibonite	Urbain	Presbyterale
Mixte Galilee	149	146	295	Artibonite	Urbain	Mission
Institution Mkixte Saint-Viateur	184	156	340	Artibonite	Urbain	Congreganiste

**ETUDE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR NON PUBLIQUE DE  
L'EDUCATION**

**OUTILS DE COLLECTE DES DONNEES AUPRES DES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS SCOLAIRES**

**SUD, GRAND-ANSE, OUEST, ARTIBONITE, NORD & NORD-OUEST**

Date de l'entrevue : ..... /Septembre 2017

I		section I : Identification de l'Etablissement scolaire			
1.1	Nom, effectif et adresse de l'école	Nom de l'école			
		Effectif de l'école :		Garçons :	Filles :
		Rue et numéro :		Localité :	
		Sec. Communale :	Département	1 <input type="checkbox"/> Sud	3 <input type="checkbox"/> Ouest
Commune :	2 <input type="checkbox"/> Grand-anse	4 <input type="checkbox"/> Nord		6 <input type="checkbox"/> Nord-Ouest	
1.2	Milieu	1 <input type="checkbox"/> Urbain		2 <input type="checkbox"/> Rural	
1.3	Catégorie de l'école (Une seule réponse)	1 <input type="checkbox"/> Congréganiste	3 <input type="checkbox"/> Privée indépendante	5 <input type="checkbox"/> Mission, laquelle :	
		2 <input type="checkbox"/> Presbytérale	4 <input type="checkbox"/> Privée Communautaire		
1.4	Niveaux d'enseignement de l'école (Plusieurs réponses possibles)	1 <input type="checkbox"/> Préscolaire		3 <input type="checkbox"/> Fondamental 2 <sup>e</sup> cycle (5 <sup>e</sup> AF et 6 <sup>e</sup> AF)	5 <input type="checkbox"/> Secondaire (3 <sup>me</sup> à Philo)
		2 <input type="checkbox"/> Fondamental 1 <sup>e</sup> cycle (1 <sup>e</sup> AF à 4 AF)		4 <input type="checkbox"/> Fondamental 3 <sup>e</sup> cycle (7 <sup>e</sup> AF à 9 <sup>e</sup> AF)	6 <input type="checkbox"/> Autre (spécifiez) .....
II		section II : Identification du directeur d'école			
2.1	Prénom et nom du Directeur				
2.2	Sexe et âge du directeur	Sexe : 1 <input type="checkbox"/> Masculin 2 <input type="checkbox"/> Féminin		Age :	
2.3	Expériences	Nombre d'années comme directeur dans cette école ? :		Nombre d'années comme directeur dans d'autres écoles ? :	
		Nombre d'années comme professeur dans cette école ? :		Nombre d'années comme professeur dans une autre école ? :	
2.4	Coordonnées du directeur	Téléphone :		E-Mail (facultatif) :	
III		section III : SITUATION FAMILIALE			
3.1	Statut matrimonial	1 <input type="checkbox"/> Célibataire 2 <input type="checkbox"/> Marié 3 <input type="checkbox"/> Divorcé 4 <input type="checkbox"/> Conjoint de fait 5 <input type="checkbox"/> veuf			
3.2	Le directeur vit :	1 <input type="checkbox"/> En famille 2 <input type="checkbox"/> Avec ses parents 3 <input type="checkbox"/> Seul 4 <input type="checkbox"/> Chez des amis 5 <input type="checkbox"/> Autre, précisez :			
3.3	Le directeur est :	1 <input type="checkbox"/> Propriétaire 2 <input type="checkbox"/> locataire Si locataire, quel est le coût annuel de la location ?			
3.4	Nombre d'enfants	Vit avec le/la conjoint/e ?		Est-ce que le/la conjoint (e) travaille ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non/ Si oui, quel est son salaire ?	
		1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non			
IV		section IV : Formation et orientation professionnelle			
4.1	Niveau d'études du directeur	1 <input type="checkbox"/> Primaire 2 <input type="checkbox"/> Secondaire		Précisez la dernière classe fréquentée:	
		3 <input type="checkbox"/> Universitaire			
4.2	Formation initiale :	1 <input type="checkbox"/> Sans formation initiale 2 <input type="checkbox"/> ENI 3 <input type="checkbox"/> ENS 4 <input type="checkbox"/> FSE 5 <input type="checkbox"/> FIA 6 <input type="checkbox"/> CEFEF 7 <input type="checkbox"/> Autres (Précisez) :			

4.3	Participez-vous aux formations continues ?	1 <input type="checkbox"/> Séminaires/Recyclage 2 <input type="checkbox"/> Journée Péd. 3 <input type="checkbox"/> Aucun 4 <input type="checkbox"/> Autres, précisez :		
		1 <input type="checkbox"/> Jamais 2 <input type="checkbox"/> Oui, quelle est la fréquence ? 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 PAR <input type="checkbox"/> mois <input type="checkbox"/> trimestre <input type="checkbox"/> année		
4.4	Date du dernier séminaire suivi ?		Quelle thématique ?	
4.5	Raisons du choix du métier d'éducation	1 <input type="checkbox"/> Hasard 2 <input type="checkbox"/> Orienté par les parents 3 <input type="checkbox"/> Orienté par des amis 4 <input type="checkbox"/> Besoins d'argent 5 <input type="checkbox"/> Amour pour la profes		
		Expliquez :		

V	section V : valorisation du métier et carrière	
5.1	Statut du directeur	Etes-vous propriétaire ou directeur de l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Fondateur et Propriétaire 2 <input type="checkbox"/> Propriétaire 3 <input type="checkbox"/> Directeur Pédagogique 4 <input type="checkbox"/> Autres (Précisez) :
		Avez-vous signé un contrat avec les professeurs qui les engage avec l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non Sinon, pourquoi ?
		Si vous n'êtes pas propriétaire, avez-vous signé un contrat qui vous engage avec l'école ? : 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non
		Si oui, quel type de contrat ? 1 <input type="checkbox"/> Durée indéterminée 2 <input type="checkbox"/> Durée déterminée
		Sinon, comment savez-vous si vous êtes retenu pour la nouvelle année scolaire ?
5.2	Salaire	Dernier salaire comme professeur :
		Salaire initial comme directeur : Salaire actuel :
		Qui est-ce qui vous paie ? 1 <input type="checkbox"/> Moi-même 2 <input type="checkbox"/> Bureau central 3 <input type="checkbox"/> Bureau régional 4 <input type="checkbox"/> Responsable local 5 <input type="checkbox"/> La communauté
		Qui paient les enseignants ? 1 <input type="checkbox"/> Moi-même 2 <input type="checkbox"/> Bureau central 3 <input type="checkbox"/> Bureau régional 4 <input type="checkbox"/> Responsable local 5 <input type="checkbox"/> La communauté
		Exercez-vous d'autres activités financières ? 1 <input type="checkbox"/> Non 2 <input type="checkbox"/> Oui, lesquelles ?
		Si oui, quel est le salaire ? Depuis combien de temps ?
		Fréquence des salaires comme directeur ? 1 <input type="checkbox"/> Régulier 2 <input type="checkbox"/> Irrégulier 3 <input type="checkbox"/> Très irrégulier.
		Salaire suffisant ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non Si non, pourquoi ?
		Si non, quel serait, pour vous, le salaire minimum nécessaire ?
		Est-ce que vous avez de nouveau salaire chaque année en tant que directeur ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non
		Y-a-t-il un salaire qui va avec l'ancienneté ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non
		En cas d'une nouvelle formation ou d'un nouveau certificat aurez-vous un nouveau salaire ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non

		PRORPIÉTAIRE. Comment vous déterminez le salaire d'un enseignant ?
		PRORPIÉTAIRE. Comment évolue le salaire d'un enseignant ?
		PRORPIÉTAIRE. Comment vous déterminez votre salaire ?
		PRORPIÉTAIRE. Comment évolue votre salaire ?
5.3	Votre travail, est-il valorisé par la société ?	1 <input type="checkbox"/> Oui, fortement valorisé    2 <input type="checkbox"/> Oui, il est valorisé    3 <input type="checkbox"/> Oui, mais peu valorisé    4 <input type="checkbox"/> Non, il n'est pas valorisé
5.4	Existe-t-il un plan de carrière ?	1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non
5.5	Si oui, en quoi consiste ce plan ?	

VI	SECTIONS VI : ASSURANCE & CONGÉS PAYÉS	
6.1	Assurance	Est-ce que vous avez une assurance de santé à l'école ?    1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> Non
		Si oui, que prend en charge cette assurance ?
		Sinon, qui prend en charge les coûts en cas de maladie ?    1 <input type="checkbox"/> L'école    2 <input type="checkbox"/> Moi-même
		Sinon, que se passe-t-il en cas d'un accident au travail ?
		En cas d'accouchement, qui prend en charge les coûts d'accouchement ?    1 <input type="checkbox"/> Moi-même    2 <input type="checkbox"/> L'école    3 <input type="checkbox"/> La famille <input type="checkbox"/> Autres, précisez : ~
		Arrivez-vous à payer les frais d'hôpitaux ?    1 <input type="checkbox"/> Oui, je les paie facilement.    2 <input type="checkbox"/> Oui, je les paie avec beaucoup de difficultés. 3 <input type="checkbox"/> Non, je n'arrive pas à payer les frais.
6.2	Congés de maternité payés	En cas d'accouchement d'un prof, aura-t-il toujours son salaire ?    1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> Non
		Dans ce cas, qui est ce qui paie le professeur remplaçant ? 1 <input type="checkbox"/> L'enseignant    2 <input type="checkbox"/> L'école    3 <input type="checkbox"/> Autres, précisez :
		Pendant combien de jours l'enseignant est autorisé à rester à la maison après l'accouchement ? 1 <input type="checkbox"/> 1 semaine    2 <input type="checkbox"/> 2 semaines    3 <input type="checkbox"/> 3 semaines    4 <input type="checkbox"/> 1 mois    5 <input type="checkbox"/> 2 mois    6 <input type="checkbox"/> 3 mois    7 <input type="checkbox"/> autant qu'il veut
6.3	Congés réguliers	Est-ce que vous avez toujours la totalité de votre salaire pendant les mois de juillet et aout ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> Non
		Sinon, est-ce que vous avez la moitié du salaire mensuel ou ne recevez rien ? 1 <input type="checkbox"/> La moitié du salaire    2 <input type="checkbox"/> Pas de salaire du tout
6.4	Fonds de pension	Existe-t-il un fonds de pension ?    1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non
		Si oui, en quoi consiste ce fonds ?
		Sinon, que se passe-t-il à un professeur après avoir été toute sa vie comme enseignant dans cette école ? 1 <input type="checkbox"/> Il laisse l'école sans aucun salaire et reste inactif ?    2 <input type="checkbox"/> Il laisse l'école sans aucun salaire et cherche d'autres activités 3 <input type="checkbox"/> Il laisse l'école sans aucun salaire et reste sous la responsabilité de sa famille 4 <input type="checkbox"/> Il laisse l'école sans aucun salaire et pratique l'agriculture et l'élevage

VII	SECTIONS VII : autres droits de l'enseignant/Directeur	
7.1	Négociation des conditions de travail	<p>Est-ce que vous avez négocié votre salaire avec votre employeur au moment de votre recrutement ?  1 <input type="checkbox"/> Oui, j'ai négocié mon salaire et cela a marché      2 <input type="checkbox"/> Oui, j'ai négocié mon salaire mais cela n'a pas marché  3 <input type="checkbox"/> Non, j'étais dans le besoin      4 <input type="checkbox"/> Non, le barème est déjà établi      5 <input type="checkbox"/> Non, c'était à prendre ou à laisser  6 <input type="checkbox"/> Autres, précisez :</p> <p>Est-ce que vous avez négocié vos congés payés avec votre employeur au moment de votre recrutement ?  1 <input type="checkbox"/> Oui, j'ai négocié mes congés et cela a marché      2 <input type="checkbox"/> Oui, j'ai négocié mais cela n'a pas marché      3 <input type="checkbox"/> Non, j'étais dans le besoin  4 <input type="checkbox"/> Non, c'était à prendre ou à laisser      5 <input type="checkbox"/> Non, autres, précisez :</p> <p>PRORPIÉTAIRE. Les enseignants ont-ils le droit de négocier leur salaire avec vous au moment de leur recrutement ?  1 <input type="checkbox"/> Oui      2 <input type="checkbox"/> Non  Si oui, est ce que ça marche ? <input type="checkbox"/> Oui ça marche souvent.    <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement      <input type="checkbox"/> Non, cela ne marche jamais</p> <p>PRORPIÉTAIRE. Est-ce que vos enseignants ont le droit de négocier leurs congés payés avec vous au moment de leur recrutement ?  1 <input type="checkbox"/> Oui      2 <input type="checkbox"/> Non  Si oui, est ce que ça marche ? 1 <input type="checkbox"/> Oui ça marche souvent.    2 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement      3 <input type="checkbox"/> Non, cela ne marche jamais</p>
7.2	Association syndicale	<p>Votre école accepte-t-elle des syndicats ? 1 <input type="checkbox"/> Oui      2 <input type="checkbox"/> non  Sinon, pourquoi l'école n'accepte-t-elle pas des syndicalistes ?</p>
7.3	Droit à la pétition et à la grève	<p>Est-ce que les enseignants de l'école peuvent organiser des pétitions ? 1 <input type="checkbox"/> Oui      2 <input type="checkbox"/> Non  Est-ce que les enseignants de l'école peuvent organiser de grèves ? 1 <input type="checkbox"/> Oui      2 <input type="checkbox"/> Non  Si oui, dans quelle circonstance ?  Sinon, Pourquoi ?</p>
VIII	SECTIONS VIII : environnement du travail (pédagogique, physique et managérial)	
8.1	Charge de travail et heures supplémentaires	<p>Combien d'heures vous travaillez par jour à l'école :</p> <p>Combien d'heures vous travaillez en moyenne pour l'école, mais à la maison :</p> <p>Est-ce que vous faites des heures supplémentaires à l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, très souvent    2 <input type="checkbox"/> Oui mais rarement    3 <input type="checkbox"/> Non, jamais  Est-ce que les heures supplémentaires sont payés ?    1 <input type="checkbox"/> Oui      2 <input type="checkbox"/> non  Sinon, est-ce que les heures supplémentaires sont récupérées ? 1 <input type="checkbox"/> Oui      2 <input type="checkbox"/> non</p>
8.2	Relation avec la direction	<p>Arrive-t-il que vous soyez à l'école et que vous ne voyez pas un professeur pendant la journée de classe ?  1 <input type="checkbox"/> Oui, souvent.    2 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    3 <input type="checkbox"/> Non, jamais  Arrive-t-il un jour qu'un enseignant soit à l'école et qu'il ne passe pas à la direction de l'école ?  1 <input type="checkbox"/> Oui, souvent.    2 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    3 <input type="checkbox"/> Non, jamais</p>

8.3	Aspect managérial	Est-ce que vous organisez des réunions avec les enseignants ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, très souvent    2 <input type="checkbox"/> Oui, régulièrement    3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    4 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		Avez-vous organisé avec les professeurs une rencontre de planification annuelle avant la rentrée scolaire cette année ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non
		Existe-il un conseil/comité d'école ?    1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non
		Si, oui qui fait partie de ce conseil/comité ?
		Existe-t-il un représentant des enseignants dans le comité ?    1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non
		Dans quelles circonstances qu'un enseignant peut être licencié ou suspendu provisoire ?
8.4	Soutien pédagogique de la direction aux enseignants	Collaborez-vous avec les enseignants pour résoudre les problèmes qui se posent en classe ? 1 <input type="checkbox"/> Jamais    2 <input type="checkbox"/> Parfois    3 <input type="checkbox"/> Souvent    4 <input type="checkbox"/> Très souvent
		Encouragez-vous les enseignants à collaborer pour mettre au point de nouvelles pratiques d'enseignement ? 1 <input type="checkbox"/> Jamais    2 <input type="checkbox"/> Parfois    3 <input type="checkbox"/> Souvent    4 <input type="checkbox"/> Très souvent
		Incitez-vous les enseignants à devenir responsables de leur développement professionnel ? 1 <input type="checkbox"/> Jamais    2 <input type="checkbox"/> Parfois    3 <input type="checkbox"/> Souvent    4 <input type="checkbox"/> Très souvent
		Est-ce que vous analysez les cahiers de préparation des enseignants ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, chaque jour.    2 <input type="checkbox"/> Oui, chaque semaine    3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement,    4 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		Si oui, fournissez-vous des conseils et des orientations pédagogiques après avoir analysé les préparations des cours ? 1 <input type="checkbox"/> Jamais    2 <input type="checkbox"/> Parfois    3 <input type="checkbox"/> Souvent    4 <input type="checkbox"/> Très souvent
		Comment faites-vous le suivi pédagogique des observations faites ?
		Est-ce que vous observez la présentation des cours des enseignants ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, toujours    2 <input type="checkbox"/> Oui, parfois    3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    4 <input type="checkbox"/> Oui, très rarement    5 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		Si oui, il y a-t-il des retours d'information après les observations ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, toujours    2 <input type="checkbox"/> Oui, parfois    3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    4 <input type="checkbox"/> Oui, très rarement    5 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		Quelles sont les mesures prises après les observations ?
		Organisez-vous des journées pédagogiques pour/avec les enseignants ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, régulièrement.    2 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement,    3 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		La performance des enseignants fait-elle l'objet d'une quelconque évaluation ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non
		Si oui, l'établissement scolaire dispose-t-il de règles ou de directives pour évaluer la performance des enseignants ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> Non
		A quel rythme la performance des enseignants est évaluée ? 1 <input type="checkbox"/> Chaque années    2 <input type="checkbox"/> 2 fois par an    3 <input type="checkbox"/> 3 fois par an



		Si oui, en consiste son travail ?
		Quel est son horaire de travail ?
		Sinon, qui surveille les élèves à la rentrée, pendant la récréation et à la sortie ?
9.4	Soin de santé	Existe-t-il des soins de santé à l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non
		Si oui, qui fournit le service ? 1 <input type="checkbox"/> Une personne quelconque 2 <input type="checkbox"/> Un Agent de santé 3 <input type="checkbox"/> Une auxiliaire 4 <input type="checkbox"/> une infirmière
		Si oui, à qui est destiné ce service ? 1 <input type="checkbox"/> Aux élèves 2 <input type="checkbox"/> Aux enseignants 3 <input type="checkbox"/> Aux élèves et aux enseignants
		Si oui, avez-vous déjà bénéficié de ce service ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non Sinon pourquoi ?
		Sinon, que se passe-t-il si un élève se fait blesser ou a une douleur ?
		Sinon que se passe-t-il si un enseignant se fait blesser ou a une douleur ?

<b>X</b>	<b>SECTIONS x : niveau de satisfaction</b>	
10.1	Niveau de satisfaction	Quel est votre niveau de satisfaction de votre métier d'éducateur ? 1 <input type="checkbox"/> Satisfaction totale 2 <input type="checkbox"/> Satisfaction moyenne 3 <input type="checkbox"/> Insatisfaction 4 <input type="checkbox"/> Insatisfaction totale Expliquez :
		Regrettez-vous votre décision de devenir éducateur ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non
		Pourquoi ?
10.2	Autonomie	Est-ce que l'exercice du métier d'éducateur vous donne suffisamment de moyens pour mener une vie décente ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non Expliquez
		Sinon, qui est-ce qui vous aide dans certaines dépenses quotidiennes ?
		Recevez-vous de transfert d'une proche de l'étranger ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non
		Si oui, à quelle fréquence ? 1 <input type="checkbox"/> Chaque mois 2 <input type="checkbox"/> chaque 3 mois 3 <input type="checkbox"/> 2 fois par année 4 <input type="checkbox"/> 3 fois par année 5 <input type="checkbox"/> Chaque année Quel montant vous recevez le plus souvent ?
10.3	Avenir professionnel	Comment vous voyez votre avenir dans ce métier ?
		Est-ce que votre niveau de satisfaction vous encourage à continuer à exercer ce métier ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non
		Est-ce que vous souhaiteriez changer de métier ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non
		Si oui, quel autre métier vous envisageriez ?
		Pourquoi un tel métier ?
		Choisissez-vous le métier d'éducateur si vous devez rechoisir ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non Expliquez :
		Sinon quel métier aurais-tu dû apprendre ?

**Merci de votre collaboration !!!!**

**UNION NATIONALE DES NORMALIENS ET DES EDUCATEUR D'HAITI (UNNOEH)**

**ETUDE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR NON PUBLIQUE DE  
L'EDUCATION**

**OUTILS DE COLLECTE DES DONNEES AUPRES DES ENSEIGNANTS – SEPTEMBRE 2017  
SUD, GRAND-ANSE, OUEST, ARTIBONITE, NORD & NORD-OUEST**

**Date de l'entrevue : ..... /Septembre/2017**

I		section I : Identification de l'Etablissement scolaire				
1.1	Nom de l'école					
1.2	Adresse	Rue et numéro :	Localité :			
		Sec. Communale :	Département	1 <input type="checkbox"/> Sud	3 <input type="checkbox"/> Ouest	5 <input type="checkbox"/> Artibonite
		Commune :		2 <input type="checkbox"/> Grand-anse	4 <input type="checkbox"/> Nord	6 <input type="checkbox"/> Nord-Ouest

II		section II : Identification de l'Enseignant/reenseignement personnel		
2.1	Nom et téléphone de l'Enseignant	Prénom et nom :		Téléphone :
2.2	Sexe et âge de l'enseignant	Sexe : 1 <input type="checkbox"/> Masculin 2 <input type="checkbox"/> Féminin		Age :
2.3	Classe enseignée :	Depuis combien d'années :		
2.4	Effectif de la classe	Effectif garçons :	Effectif filles :	Effectif de la classe :
2.5	Nb. d'années d'expériences	Dans cette école :		Dans une autre école :

III		SECTION III : SITUATION FAMILIALE				
3.1	Statut matrimonial	1 <input type="checkbox"/> Célibataire	2 <input type="checkbox"/> Marié	3 <input type="checkbox"/> Divorcé	4 <input type="checkbox"/> Conjoint de fait	5 <input type="checkbox"/> veuf
3.2	L'enseignant vit :	1 <input type="checkbox"/> En famille	2 <input type="checkbox"/> Avec ses parents	3 <input type="checkbox"/> Seul	4 <input type="checkbox"/> Chez des amis	5 <input type="checkbox"/> Autre, précisez :
3.3	L'enseignant est :	1 <input type="checkbox"/> Propriétaire	2 <input type="checkbox"/> locataire	Si locataire, quel est le coût annuel de la location ?		
3.4	Nombre d'enfants	Vit avec le/la conjoint/e ? : 1 <input type="checkbox"/> oui 2 <input type="checkbox"/> non		Est-ce que le/la conjoint (e) travaille ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non Si oui, quel est son salaire ?		

IV		SECTION IV : FORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE	
4.1	Parents de l'enseignant	1. Niveau d'études de la mère :	2. Profession de la mère :
		A exercé la profession ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non	
		Niveau d'études du père :	Profession du père :
		A exercé la profession ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non	
4.2	Niveau d'études de l'enseignant	1 <input type="checkbox"/> Primaire 2 <input type="checkbox"/> Secondaire 3 <input type="checkbox"/> Universitaire	Précisez la dernière classe fréquentée :
4.3	Formation initiale :	1 <input type="checkbox"/> Sans formation initiale 2 <input type="checkbox"/> ENI 3 <input type="checkbox"/> ENS 4 <input type="checkbox"/> FSE 5 <input type="checkbox"/> FIA 6 <input type="checkbox"/> CEFEF 7 <input type="checkbox"/> Autres (Précisez) :	

4.4	Raisons du choix du métier	1 <input type="checkbox"/> Hasard 2 <input type="checkbox"/> Orienté par les parents 3 <input type="checkbox"/> Orienté par des amis 4 <input type="checkbox"/> Besoins d'argent 5 <input type="checkbox"/> Amour pour la profession 6 <input type="checkbox"/> Autres Précisez :
-----	----------------------------	--

V	<b>SECTION V : VALORISATION DU METIER ET CARRIERE</b>	
---	---	--

5.1	Statut de l'enseignant	Avez-vous signé un contrat qui vous engage avec l'école : 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non	
		Si oui, quel type de contrat ? 1 <input type="checkbox"/> Durée indéterminée 2 <input type="checkbox"/> Durée déterminée	
		Sinon, comment vous savez si vous êtes retenu pour la nouvelle année scolaire ?	
5.2	Salaire initial (premier salaire)	Montant dans cette école :	Montant dans une école avant
5.3	Participez-vous aux formations continues ?	1 <input type="checkbox"/> Séminaires 3 <input type="checkbox"/> Journée Péd. 4 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Jamais /Oui <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 PAR <input type="checkbox"/> mois <input type="checkbox"/> trimestre <input type="checkbox"/> année
		Aucun 5 <input type="checkbox"/> Autres, précisez :	Si oui, pris en charge par : 1 <input type="checkbox"/> l'école 2 <input type="checkbox"/> Un organisme 3 <input type="checkbox"/> MENFP 4 <input type="checkbox"/> Moi-même 5 <input type="checkbox"/> Autres, Précisez :
5.4	Salaire actuel	Montant :	Exercez-vous d'autres activités financières ? 1 <input type="checkbox"/> Non 2 <input type="checkbox"/> Oui, lesquelles ?
		Si oui, quel est le salaire ?	Depuis combien de temps ?
5.5	Fréquence des salaires en tant qu'enseignant	1 <input type="checkbox"/> Mensuel 2 <input type="checkbox"/> Semestriel 3 <input type="checkbox"/> Trimestriel 4 <input type="checkbox"/> Annuel	1 <input type="checkbox"/> Régulier 2 <input type="checkbox"/> Irrégulier 3 <input type="checkbox"/> Très irrégulier. Expliquez : _____
5.6	Votre salaire comme enseignant vous paraît-il suffisant ?	1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non	Si non, pourquoi ?
		Si non, quel serait, pour vous, le salaire mensuel minimum nécessaire ?	
5.7	Valorisation du métier par la société	Le métier d'enseignant, est-il valorisé par la société ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, fortement valorisé 2 <input type="checkbox"/> Oui, il est valorisé 3 <input type="checkbox"/> Oui, mais peu valorisé 4 <input type="checkbox"/> Non, il n'est pas valorisé	
		Expliquez :	
5.8	Plan de carrière	Souhaitez-vous faire carrière dans ce métier ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non Expliquez :	
		Existe-t-il un plan de carrière ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non	
		Si oui, en quoi consiste ce plan ?	
		Y-a-t-il possibilité de promotion ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non Dans quel cas ? :	
		Est-ce que vous avez de nouveau salaire chaque année ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non	
		Y-a-t-il un salaire qui va avec l'ancienneté ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non Expliquez :	
		En cas d'une nouvelle formation/certificat aurez-vous un nouveau salaire ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non Expliquez :	

VI		SECTIONS VI : ASSURANCE & CONGÉS PAYÉS
6.1	Assurance	Est-ce que vous avez une assurance de santé à l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non
		Sinon, qui prend en charge les coûts en cas de maladie ? : 1 <input type="checkbox"/> L'école 2 <input type="checkbox"/> Moi-même
		Sinon, comment cela se passe en cas d'un accident au travail ?
		En cas d'accouchement, qui prend en charge les coûts d'accouchement ? 1 <input type="checkbox"/> Moi-même 2 <input type="checkbox"/> L'école 3 <input type="checkbox"/> La famille 4 <input type="checkbox"/> Autres, précisez :
		Arrivez-vous à payer les frais d'hôpitaux, en cas d'accouchement ou de maladie ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, je les paie facilement. 2 <input type="checkbox"/> Oui, je les paie avec beaucoup de difficultés. 3 <input type="checkbox"/> Non, je n'arrive pas à payer les frais.
6.2	Congés de maternité payés	En cas d'accouchement d'un prof, aura-t-il toujours son salaire ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non
		Dans ce cas, qui est ce qui paie le professeur remplaçant ? 1 <input type="checkbox"/> L'enseignant 2 <input type="checkbox"/> L'école 3 <input type="checkbox"/> Autres, précisez :
		Pendant combien de jours l'enseignant est autorisé à rester à la maison après l'accouchement ? 1 <input type="checkbox"/> 1 semaine 2 <input type="checkbox"/> 2 semaines 3 <input type="checkbox"/> 3 semaines 4 <input type="checkbox"/> 1 mois 5 <input type="checkbox"/> 2 mois 6 <input type="checkbox"/> 3 mois 7 <input type="checkbox"/> autant qu'il veut
6.3	Congés réguliers	Est-ce que vous avez toujours la totalité de votre salaire pendant les mois de juillet et aout ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non
		Sinon, est-ce que vous avez la moitié du salaire ou vous ne recevez rien ? 1 <input type="checkbox"/> La moitié du salaire 2 <input type="checkbox"/> Pas de salaire du tout
6.4	Fonds de pension	Existe-t-il un fonds de pension ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non
		Sinon, que se passe-t-il à un professeur après avoir été toute sa vie comme enseignant dans cette école ? 1 <input type="checkbox"/> Il laisse l'école sans aucun salaire et reste inactif ? 2 <input type="checkbox"/> Il laisse l'école sans aucun salaire et cherche d'autres activités 3 <input type="checkbox"/> Il laisse l'école sans aucun salaire et reste sous la responsabilité de sa famille 4 <input type="checkbox"/> Il laisse l'école sans aucun salaire et pratique l'agriculture et l'élevage
VII		SECTIONS VII : AUTRES DROITS DE L'ENSEIGNANT
7.1	Négociation des conditions de travail	Est-ce que vous avez négocié votre salaire avec votre employeur au moment de votre recrutement ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, j'ai négocié mon salaire et cela a marché 2 <input type="checkbox"/> Oui, j'ai négocié mon salaire mais cela n'a pas marché 3 <input type="checkbox"/> Non, j'étais dans le besoin 4 <input type="checkbox"/> Non, c'était à prendre ou à laisser 5 <input type="checkbox"/> Autres, précisez :
		Est-ce que vous avez négocié vos congés payés avec votre employeur au moment de votre recrutement ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, j'ai négocié mes congés et cela a marché 2 <input type="checkbox"/> Oui, j'ai négocié mais cela n'a pas marché 3 <input type="checkbox"/> Non, j'étais dans le besoin 4 <input type="checkbox"/> Non, c'était à prendre ou à laisser 5 <input type="checkbox"/> Autres, précisez :
		Est-ce que vous avez négocié avec votre employeur la classe que vous avez souhaité enseigner au moment de votre recrutement ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, j'ai négocié et cela a marché 2 <input type="checkbox"/> Oui, j'ai négocié mais cela n'a pas marché 3 <input type="checkbox"/> Non, j'étais dans le besoin 4 <input type="checkbox"/> Non, c'était à prendre ou à laisser 5 <input type="checkbox"/> Autres, précisez :
7.2	Association syndicale	Votre école accepte-t-elle des syndicats ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non

		Si oui êtes-vous membre d'un syndicat ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non	
		Sinon, pourquoi l'école n'accepte pas des syndicalistes ?	
7.3	Droit à la grève	Est-ce que les enseignants de l'école peuvent organiser de grève ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non	
		Si oui, dans quelle circonstance ?	Page   167
		Sinon, Pourquoi ?	

<b>VIII</b>	<b>SECTIONS VIII : ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL (PEDAGOGIQUE, PHYSIQUE ET MANAGETIAL)</b>		
8.1	Charge de travail et heures supplémentaires	Combien d'heures vous travaillez par jour à l'école :	
		Combien d'heures vous travaillez en moyenne pour l'école, mais à la maison :	
		Est-ce que vous faites des heures supplémentaires à l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, très souvent 2 <input type="checkbox"/> Oui mais rarement 3 <input type="checkbox"/> Non, jamais	
		Est-ce que les heures supplémentaires sont payés ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non	
		Sinon, est-ce que les heures supplémentaires sont récupérées ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non	
8.2	Relation avec la direction	Arrive-t-il que le directeur soit à l'école et que vous ne le voyez pas pendant la journée de classe ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, souvent. 2 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement 3 <input type="checkbox"/> Non, jamais	
		Arrive-t-il un jour que vous êtes à l'école et que vous ne passez pas à la direction de l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, souvent. 2 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement 3 <input type="checkbox"/> Non, jamais	
8.3	Aspect managérial	Le mode de gestion du directeur de l'école favorise-t-il votre condition de travail comme enseignant ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non	
		Sinon, pourquoi son mode de gestion ne favorise-t-il pas votre travail ?	
		Est-ce que vous vous sentez impliquer dans la gestion de l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non	
		Sinon, Pourquoi ?	
		Si oui, comment le directeur vous implique-t-il ? 1 <input type="checkbox"/> Me demandant conseils 2 <input type="checkbox"/> Agissant avec le consentement des enseignants	
		Le Directeur organise-il des réunions avec les enseignants ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, très souvent 2 <input type="checkbox"/> Oui, régulièrement 3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement 4 <input type="checkbox"/> Non, jamais	
		Sinon, comment il transmet les informations nécessaires ?	
8.4	Soutien de la direction	Le directeur d'école analyse-t-il votre cahier de préparation ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, chaque jour. 2 <input type="checkbox"/> Oui, chaque semaine 3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement 4 <input type="checkbox"/> Non, jamais	
		Si oui, vous fournit-il des conseils et des orientations pédagogiques après son analyse ?	
		Fait-il le suivi pédagogique des observations faites ?	
		Le Directeur observe-il la présentation des cours des enseignants ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, toujours 2 <input type="checkbox"/> Oui, parfois 3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement 4 <input type="checkbox"/> Oui, très rarement 5 <input type="checkbox"/> Non, jamais	

		Si oui, il y a-t-il des retours d'information après les observations ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, toujours    2 <input type="checkbox"/> Oui, parfois    3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    4 <input type="checkbox"/> Oui, très rarement    5 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		Le directeur d'école organise-t-il des journées pédagogiques ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, régulièrement.    2 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement.    3 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		La direction de l'école a-t-elle organisé des journées pédagogiques pour préparer la rentrée scolaire ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non
		Votre performance, fait-elle l'objet d'une évaluation formelle par le directeur de l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, très souvent    2 <input type="checkbox"/> Oui, régulièrement    3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    4 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		Si oui, à l'issue de l'évaluation, il y a-t-il des retours d'information concernant votre travail ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non
8.5	Soutien de l'inspection scolaire	Recevez-vous la visite de l'inspecteur de la zone ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, régulièrement.    2 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement.    3 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		Si oui, recevez-vous du soutien pédagogique à son arrivée ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, régulièrement.    2 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    3 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		L'inspecteur observe-il la présentation des cours des enseignants à son arrivée ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, toujours    2 <input type="checkbox"/> Oui, parfois    3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    4 <input type="checkbox"/> Oui, très rarement    5 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		Si oui, il y a-t-il des retours d'information après les observations ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, toujours    2 <input type="checkbox"/> Oui, parfois    3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    4 <input type="checkbox"/> Oui, très rarement    5 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		Quelles sont les mesures prises après les observations ?
		L'inspection scolaire, organise-t-elle des journées pédagogiques à l'intention des enseignants de l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non
		Si oui, dans quel mois a eu la dernière journée pédagogique ?
		L'inspection scolaire a-t-elle organisé des journées pédagogiques pour préparer la rentrée scolaire ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non
8.6	Organisation pédagogique et conditions matériels	L'école, dispose-t-elle des Matériels pédagogiques et didactiques pour assurer un enseignement de qualité ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non
		Si oui, citez tout ce qui existe à l'école :
		Est-ce que vous les utilisez ?    1 <input type="checkbox"/> Oui, toujours    2 <input type="checkbox"/> Oui, assez souvent    3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    4 <input type="checkbox"/> non, jamais
		Sinon, comment vous faites pour enseigner sans matériel à l'école ?
		Est-ce qu'il vous arrive que vous achetiez avec votre propre argent des matériels pédagogiques/didactiques ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, toujours    2 <input type="checkbox"/> Oui, assez souvent    3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    4 <input type="checkbox"/> non, jamais
		L'école, dispose-t-elle des programmes scolaires du Ministère de l'Education Nationale ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> Non
		Si oui, est-ce que vous les utilisez ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non
		Sinon, les connaissez-vous ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> non    Dans ce cas, quelle est votre référence ? 1 <input type="checkbox"/> Oui    2 <input type="checkbox"/> Non
8.7	Organisation du travail	Donnez-vous des devoirs écrits aux élèves ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, toujours    2 <input type="checkbox"/> Oui, assez souvent    3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement    4 <input type="checkbox"/> Non, jamais
		Sinon, Pourquoi ?
		Si oui, quand faites-vous la correction ? 1 <input type="checkbox"/> A l'école    2 <input type="checkbox"/> A la maison

		Si c'est à l'école, à quel moment ? 1 <input type="checkbox"/> Avant la rentrée 2 <input type="checkbox"/> Pendant la récréation 3 <input type="checkbox"/> Après la classe 4 <input type="checkbox"/> pendant un devoir écrit	
		Si c'est à la maison, à quel moment ?	
8.8	Conditions physiques de la salle	Le professeur enseigne-t-il dans 2 classes en même temps ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non	Si oui, lesquelles ?
		Comment est séparée la salle de classe de l'autre salle à côté ? 1 <input type="checkbox"/> Jusqu'au plafond 2 <input type="checkbox"/> A hauteur d'homme 3 <input type="checkbox"/> A environ un mètre de hauteur 4 <input type="checkbox"/> Sans séparation	
		Le cas échéant, avec quoi est séparée la cloison ? 1 <input type="checkbox"/> En mur armé 2 <input type="checkbox"/> en plywood 3 <input type="checkbox"/> autres, précisez :	
		De quoi est fait le plafond ? 1 <input type="checkbox"/> En béton armé 2 <input type="checkbox"/> en tôles ? 3 <input type="checkbox"/> En tôle et recouvert de plywood 4 <input type="checkbox"/> Autres, précisez :	
		Comment est la température de la salle pendant les heures de classe ? 1 <input type="checkbox"/> Très forte chaleur 2 <input type="checkbox"/> Chaleur modérée 3 <input type="checkbox"/> Peu de Chaleur 4 <input type="checkbox"/> Pas de chaleur	
		Que faites-vous en cas de très forte chaleur ?	
		Le professeur dispose-t-il tous de mobiliers nécessaires (bureau, chaise, table, tableau, armoire, buffet, etc.) ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non	
		Sinon, qu'est-ce qui lui manque ?	
8.9	Conditions hygiéniques et sanitaires de l'école	L'école dispose-t-elle des toilettes destinées au corps enseignant ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non	
		Si oui, sont-elles en état de propreté ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non	
		Sinon, utilisez-vous celles destinées aux élèves ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non	
		Est-ce les toilettes destinées aux élèves sont en état de propreté ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non	
		Comment se fait le nettoyage de l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Toujours 2 <input type="checkbox"/> Parfois 3 <input type="checkbox"/> Rarement 4 <input type="checkbox"/> Très rarement 5 <input type="checkbox"/> Jamais	
8.10	Cafétéria à l'école	Est-ce que vous mangez à l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, à la cantine de l'école ; 2 <input type="checkbox"/> Oui, j'apporte ma nourriture 3 <input type="checkbox"/> Oui, j'achète à l'école ; 4 <input type="checkbox"/> Non, je ne mange pas.	
		Sinon, est-ce que vous mangez le matin avant de venir à l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, toujours 2 <input type="checkbox"/> Oui, parfois 3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement 4 <input type="checkbox"/> Oui, très rarement 5 <input type="checkbox"/> Non, jamais	
		Est-ce qu'il vous arrive que vous ne trouviez pas à manger en revenant de l'école ? 1 <input type="checkbox"/> Oui, toujours 2 <input type="checkbox"/> Oui, parfois 3 <input type="checkbox"/> Oui, mais rarement 4 <input type="checkbox"/> Oui, très rarement 5 <input type="checkbox"/> Non, jamais	
		Y-a-t-il de l'eau potable disponible à l'école pour les enseignants ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non	
		Sinon que faites-vous en cas de besoin ? 1 <input type="checkbox"/> J'apporte mon eau 2 <input type="checkbox"/> J'achète 3 <input type="checkbox"/> Je demande à la direction 4 <input type="checkbox"/> Je reste sur ma soif	
IX	<b>SECTIONS IX : NIVEAU DE SATISFACTION</b>		
9.1	Niveau de satisfaction	Quel est votre niveau de satisfaction de votre métier d'enseignant ? 1 <input type="checkbox"/> Satisfaction totale 2 <input type="checkbox"/> Satisfaction moyenne 3 <input type="checkbox"/> Insatisfaction 4 <input type="checkbox"/> Insatisfaction totale, Expliquez :	
		Regrettez-vous votre décision de devenir enseignant ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non	

9.2	Autonomie	Est-ce que l'exercice du métier d'enseignant vous donne suffisamment de moyens pour mener une vie décente ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non Expliquez :
		Sinon, qui est-ce qui vous aide dans certaines dépenses quotidiennes ?
		Recevez-vous de transfert d'une proche de l'étranger ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non
		Si oui, à quelle fréquence ? 1 <input type="checkbox"/> Chaque mois 2 <input type="checkbox"/> chaque 3 mois 3 <input type="checkbox"/> 2 fois par année 4 <input type="checkbox"/> 3 fois par année 5 <input type="checkbox"/> Chaque année
		Quel montant vous recevez le plus souvent ?
9.3	Changement d'école	Avez-vous déjà changé d'écoles ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> Non Si oui, pourquoi ?
		Si oui, avez-vous trouvé ce que vous cherchez ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non
9.4	Avenir professionnel	Comment vous voyez votre avenir dans ce métier ?
		Est-ce que votre niveau de satisfaction vous encourage à continuer à exercer ce métier ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non
		Est-ce que vous souhaiteriez changer de métier ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non
		Si oui, quel autre métier vous envisageriez ?
		Pourquoi un tel métier ?
		Choisissez-vous le métier d'enseignant si vous devez rechoisir ? 1 <input type="checkbox"/> Oui 2 <input type="checkbox"/> non Expliquez : Sinon quel métier aurais-tu dû apprendre ?

**Merci de votre collaboration !!!!**

