

**LES CONFLITS ENTRE ENSEIGNANTS ET PROMOTEURS  
D'ÉCOLES PRIVÉES A SEBOUGOU AU MALI**

**Oumar DEMBELE<sup>1\*</sup> & Jacques Mawé DAKOUO<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Université de Ségou,

<sup>2</sup>Université Yambo OUOLOGUEM de Bamako

\*Auteur correspondant : [oumarcrepi1@gmail.com](mailto:oumarcrepi1@gmail.com)/ Tel : 223 79263253

**Résumé**

Cet article porte sur les conflits entre enseignants et promoteurs d'écoles privées à Sébougou. Il se penche sur les causes, les conséquences et les pistes de solutions allant dans le sens de la réduction des conflits entre les protagonistes de l'école. Notre démarche est mixte, les données quantitatives sont fournies par les enseignants et celles qualitatives viennent des promoteurs d'écoles et des enseignants désignés par leurs collègues dans le cadre de cette enquête. Nous pensons que ces acteurs peuvent nous fournir des informations dont nous avons besoin. L'étude nous révèle qu'entre les enseignants et les promoteurs d'écoles privées, il y a une incompréhension à propos de la rémunération et l'amélioration des conditions de vie. L'étude révèle que selon les enseignants, c'est un refus de la part des promoteurs lorsque ceux-ci ne procèdent pas à l'amélioration et à la régularisation des salaires. Par contre, les promoteurs pensent que cette situation est indépendante de leur volonté lorsqu'ils estiment que les dépenses et les charges auxquelles l'école fait face ne permettent pas l'exécution des souhaits. Ils pensent que les frais de scolarité trop bas et le non paiement des frais par les parents constituent des facteurs qui entravent l'exécution des souhaits. Cette étude propose trois solutions : l'instauration de la communication entre enseignants et promoteurs d'écoles, l'implication des services compétents de l'Etat et la sensibilisation des parents d'élèves.

**Mots clés :** Conflits, enseignants, parents d'élèves, promoteurs, rémunération

## Abstract

This article looks at conflicts between teachers and promoters of private schools in Sébougou. It looks at the causes, consequences and possible solutions for reducing conflicts between the protagonists of the schools. Our approach is a mixed one, the quantitative data provided by teachers and qualitative data from school promoters and teachers nominated by their colleagues as part of the survey. We believe that these actors can provide us with the information we need. The study reveals that there is a lack of understanding between teachers and private school promoters about pay and improved their living conditions. According to the study, teachers see promoters are refusing to improve and regularize their salaries. On the other hand, the promoters believe that this situation is beyond their control when they feel that the expenses and charges facing the school do not allow them to carry out their wishes. They believe that low tuition fees and non-payment of fees by the parents are factors that prevent wishes from being fulfilled. This study proposes three solutions: the establishment of communication between teachers and school promoters, the involvements of the relevant government departments and raising the awareness of the students' parents.

**Key words:** Conflicts, teachers, private school promoters, promoters.

## 1-INTRODUCTION

### CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Au Mali la privatisation de l'école est un phénomène récent contrairement à celle de la République Démocratique du Congo, dont le système éducatif était totalement privé pendant la période coloniale. Les témoignages de SHAMAVU BYANJIRA, J. K (2021, p13) semblent attester cela lorsqu'il affirme que : *« En République Démocratique du Congo, le système éducatif a été avant tout totalement privé durant toute la période de la pré-indépendance et l'époque coloniale avant de prendre un caractère mixte depuis l'accession du pays à son indépendance jusqu'à ce jour. En effet, la charte coloniale qui était un document le plus important du Congo- Belge avait rendu l'enseignement libre donnant ainsi l'occasion à toute personne physique ou morale et peu importe son origine d'organiser ou de créer une école privée. »*

Ce passage vient signifier que contrairement à beaucoup de pays africains, l'école a depuis longtemps eu une orientation Etatique au Mali. Cette attitude de privatisation a été renforcée par le basculement dans la démocratie. La démocratie au Mali a eu comme conséquence sur le plan éducatif, la déconcentration, la décentralisation et la privatisation de l'éducation. Cette

diversification de l'offre d'éducation a pour objectif d'élargir la base de la pyramide scolaire, de permettre une éducation de masse et d'améliorer la qualité de l'enseignement. La privatisation a rapproché l'école aux usagers. L'enseignement privé est autorisé par la Constitution du 22 Juillet 2023, qui stipule dans son article 11 que : *Tout citoyen a droit à l'instruction. L'enseignement public est obligatoire, gratuit et laïc. L'enseignement privé est reconnu et s'exerce dans les conditions définies par la loi.*

Au Mali, nous constatons un engouement des parents d'élèves pour le privé et cela à cause de deux raisons : la proximité et la qualité de la formation de leurs enfants. Il convient de rappeler que la qualité de formation dans les écoles privées n'explique pas une meilleure formation des enseignants de ces écoles par rapport à leurs collègues des écoles publiques. Toutefois, dans les écoles privées, les grèves des syndicats des enseignants sont rares et les enseignants sont soumis au contrôle permanent des administrateurs.

Comprenons d'abord que la privatisation de l'enseignement au Mali est régie par la loi n° 94-032 Portant statut de l'enseignement privé en République du Mali. Cependant, aujourd'hui force est de reconnaître que plusieurs établissements privés ne respectent pas cette loi, surtout son article 8 (p.2) qui stipule que : nul ne peut créer et ouvrir un établissement d'enseignement privé s'il n'en a reçu préalablement l'autorisation.

Cette autorisation est octroyée pour trois types d'écoles privées : les écoles privées à but lucratif, celles à but non lucratif (écoles communautaires) et les écoles privées confessionnelles. L'autorisation de créer, d'ouvrir un établissement privé ou l'autorisation d'enseigner pour ceux qui n'ont pas reçu une formation d'enseignant est accordée par arrêté du ministre chargé de l'ordre d'enseignement concerné.

Le code de travail du Mali fixe le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) à cinquante mille franc CFA (50 000 FCFA) par mois. Toute rémunération inférieure à ce montant ne peut être l'objet d'un contrat conforme aux dispositions légales. Les enseignants des écoles privées se plaignent de leurs salaires qui se trouvent parfois en bas du SMIG du pays et le retard dans le paiement. KONATE, A (2023, p 16), dans son étude a trouvé que : « 72% des enseignants des écoles privées sont recrutés sur la base d'un contrat verbal et seulement 28% ont un contrat conformément aux dispositions de la loi. ».

A part les écoles privées catholiques, un enseignant fonctionnaire a environ le triple du salaire de son collègue de la plupart des écoles privées pendant que les deux peuvent parfois avoir le

même niveau d'études. Naturellement, cette situation est source de démotivation des enseignants du secteur privé.

Le recrutement des enseignants des écoles privées sur la base de contrat verbal s'explique par le fait que la majorité de ces enseignants n'ont pas de diplôme d'enseignement ou sont sans diplôme, selon TRAORE, I, S (2016, p 66) : « *Dans les écoles communautaires rurales, il n'y a aucun enseignant de formation. Tous les enseignants ont été recrutés par la communauté.* ». L'insuffisance de qualification et de formation continue des enseignants du secteur privé joue sur la qualité enseignement-apprentissage et maintient ces derniers dans des conditions précaires TRAORE, I, S (2016, p60) : « *En effet la qualité des intrants constitue aujourd'hui un « goulot d'étranglement » pour les écoles communautaires (EC)* ». Ils se condamnent en restant dans ces écoles privées sans revendiquer l'amélioration de leurs salaires par peur de perdre leurs emplois et le risque de rester sans un autre pendant la même année scolaire.

La facilité accordée à la création et à l'ouverture des écoles communautaires amène certains promoteurs à créer des écoles privées à but lucratif sous le nom d'écoles communautaires surtout dans les villes. Ces derniers bénéficient dans ces conditions, la facilité pour les procédures de création et d'ouverture en plus de la subvention accordée par l'Etat pour la rémunération des enseignants TRAORE, I, S (2016 p 66) : « *En se référant aux EC urbaines, le constat est tout autre : des enseignants recrutés (la moitié) sont subventionnés par le CAP.* »

Notre motivation pour ce thème vient de notre expérience sur le terrain. Nous sommes intervenus dans trois écoles privées à Bamako et deux écoles privées à Sikasso en tant que médiateur entre les promoteurs d'écoles et les enseignants desdites écoles. Ces conflits étaient essentiellement basés sur l'amélioration des rémunérations des enseignants. Les promoteurs disaient que les charges de fonctionnement (location des bâtiments et les salaires du personnel enseignant et non enseignant) ne les permettaient pas de procéder à une augmentation de salaires. Le constat est que la majorité des promoteurs d'écoles privées créent des écoles pour se faire de l'argent et ne se soucient pas des conditions de vie et de travail des enseignants.

Nous avons donc pensé que traiter ce sujet permet de prévenir les conflits entre les promoteurs d'écoles et des enseignants des écoles privées au Mali en général et dans les écoles privées de Sébougou en particulier.

Le syndicat des enseignants peut être un moyen de pression sur les promoteurs privés. La mise en place d'un bureau syndical est difficile dans la mesure où la majorité des enseignants ont un contrat verbal avec leurs promoteurs. Le risque de se faire congédier est élevé, avec

l'insuffisance d'emploi, son remplacement par un autre enseignant est facile. En plus, il est difficile de trouver un autre emploi et d'obtenir ses droits de licenciement.

L'enseignement privé est régi par des textes. Les conditions d'obtention des autorisations de création et d'ouverture des écoles privées sont bien définies. Pour obtenir l'ouverture d'une école privée, l'une des conditions est de joindre les copies visées des contrats des enseignants par l'inspection de travail et l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS) aux dossiers de l'école et à ceux du déclarant. Selon l'Office Central de Lutte Contre Enrichissement Illicite (OCLEI). Ce rapport souligne que 1077 établissements secondaires privés au Mali fonctionnent sur la base de faux documents. Il ressort également du rapport que plus de 1000 établissements secondaires privés fonctionnent grâce à des arrêtés présumés faux. Nous pouvons dire sans le risque de se tromper que plusieurs établissements privés au Mali fonctionnent sans autorisation de création et d'ouverture ou avec des fausses autorisations. Cette illégalité des établissements privés peut expliquer le nombre élevé de contrats verbaux avec des enseignants dans lesdits établissements. Ces contrats verbaux sont des sources de conflits, car des promesses pour améliorer les rémunérations en fonction des moyens de l'établissement ne sont pas souvent tenues.

Le Syndicat Libre des Enseignants des Ecoles Privées (SYLEEP) lutte pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de ses militants. Mais plusieurs enseignants ne sont pas affiliés à ce syndicat. Le syndicat qui a plus de militants dans les écoles privées est le Syndicat National des travailleurs de l'Enseignement Catholique (SYNTEC). Il faut reconnaître que contrairement aux autres enseignants des écoles privées, ceux des écoles catholiques n'ont pas les salaires en bas du SMIG.

Malgré l'existence d'une loi qui régit des écoles privées et celle des syndicats des enseignants de ces établissements, qu'est ce qui explique les conflits entre enseignants et les promoteurs des écoles privées ?

Cette question principale se décline en question spécifiques.

Pourquoi les enseignants et les promoteurs d'écoles privées sont-ils des en conflits ?

Quelles sont les conséquences de ces conflits sur la qualité de l'enseignement dans les écoles privées ?

Qu'est ce qui peut être fait pour atténuer les conflits dans les écoles privées ?

Objectif principal : Expliquer les conflits entre les promoteurs et les enseignants des écoles privées ;

Objectifs spécifiques

Identifier les causes des conflits entre promoteurs et enseignants des écoles privées de Sébougou pour l'augmentation des rémunérations ;

Expliquer les conséquences des conflits sur la qualité de l'enseignement dans les écoles privées ;

Identifier quelques pistes de solutions pour atténuer les conflits entre les promoteurs et les enseignants des écoles privées.

Hypothèse générale : les conflits entre les promoteurs et les enseignants des écoles privées s'expliquent par les modalités de contrat, la qualité de la formation des enseignants et l'inadéquation entre la formation et l'emploi ;

Hypothèses spécifiques

Les conflits entre les promoteurs et les enseignants des écoles privées sont liés aux contrats verbaux, l'insuffisance des ressources et à la qualité de formation des enseignants des écoles privées ;

Les conflits entre les promoteurs et les enseignants des écoles privées sont des sources du mauvais rendement des élèves, de la chute des effectifs des élèves et du nomadisme des enseignants ;

Les conflits entre les promoteurs et les enseignants des écoles privées ont pour solutions : l'établissement des contrats écrits visés par l'inspection du travail et l'INPS, le respect des textes de création et d'ouverture des écoles privées et l'élaboration d'un accord d'établissement définissant les conditions de travail et le plan de carrière des enseignants.

## **2-METHODOLOGIE**

Dans cette étude, nous avons utilisés la méthode mixte. Le questionnaire est élaboré pour l'analyse quantitative et le guide d'entretien pour l'analyse qualitative. Nous avons décidé de façon raisonnée d'enquêter dans cinq (5) écoles privées du fondamental I (primaire) sur treize (13) soit 38,46% des écoles privées de la commune de Sébougou, CAP de Ségou. L'échantillonnage aléatoire simple nous a permis de choisir nos unités d'observation,

notamment les écoles. Les noms des écoles sont écrits sur les bouts de papier et nous avons fait tirer au hasard par un enfant, le nom des écoles, jusqu'à avoir les cinq (5) retenues pour l'étude.

La taille de l'échantillon a été construite selon le principe de saturation horizontale réalisée à la vingt-cinquième (25<sup>ème</sup>) enquête. Parmi ceux-ci, un entretien intensif à l'aide du guide d'entretien a été construit à l'intention des promoteurs d'écoles privées au nombre de cinq (05) et cinq (05) enseignants. Le questionnaire a été administré à quinze (15) enseignants. Les instruments d'enquête sont administrés aux enquêtés à domicile avec leur accord, après leur avoir expliqué, l'objectif de l'étude et l'anonymat de leur identité. Les données issues de l'administration du questionnaire sont présentées dans les tableaux avant d'être analysées et interprétées. Les discours issus de l'administration du guide d'entretien sont soumis à l'analyse de contenu pour avoir les verbatim pour documenter l'article à partir des thématiques suivantes.

- Les conditions de vie et de travail des enseignants des écoles privées ;
- Les sources des conflits entre enseignants et promoteurs d'écoles privées ;
- Les conséquences des conflits entre enseignants et promoteurs d'écoles privées ;
- Quelques pistes de solutions pour circonscrire les conflits entre enseignants et promoteurs d'écoles privées.

### **3-RESULTATS : LA COMMUNE RURALE DE SEBOUBOU ET SES ECOLES PRIVEES**

#### **3.1. Présentation de la commune**

##### **➤ Historique:**

Créée par la loi N°96-059 du 04-11-1996, la commune rurale de Sébougou faisait partie de l'ex-arrondissement central de Ségou. Elle a été, au XVII<sup>ème</sup> siècle, le berceau du puissant royaume Bambara de Ségou avec une organisation sociale, politique et administrative bien structurée. La capitale de ce royaume fut longtemps Sekoro, le plus gros village de la commune, un site touristique du Mali et où repose son fondateur Biton Mamary Coulibaly (1712-1755).

##### **➤ Situation géographique et administrative :**

La commune de Sébougou est située dans le cercle de Ségou, région du même nom. Elle est limitée :

- à l'Est par la commune urbaine de Ségou,
- à l'Ouest par la commune rurale de Konodimini,
- au Nord par la commune rurale de Farako,
- au Sud par la commune rurale de Sakoïba.

La commune de Sébougou compte 10 villages avec une population de 19 931 habitants dont 9726 hommes, 10205 femmes (ref.SLPSIAP Ségou 2015) qui correspondent respectivement à 48,80% et 51,20% de la population totale répartie entre 2621 ménages. La population est composée majoritairement de bambara, peulhs, markas, des bozos et des somonos.

Tableau n°1 : Divisions administratives et leurs populations résidentes

| DIVISION                | POPULATION RESIDENTE 2015 |        |        |
|-------------------------|---------------------------|--------|--------|
|                         | HOMME                     | FEMME  | TOTAL  |
| COM. Rurale de Sébougou | 9 726                     | 10 205 | 19 931 |
| Bambougou Were          | 356                       | 365    | 721    |
| Banankoroni             | 1 305                     | 1 368  | 2 673  |
| Banankoroni Were        | 278                       | 251    | 530    |
| Dougoukouna             | 1 072                     | 1 206  | 2 278  |
| Melen Were              | 231                       | 251    | 482    |
| Sando Sido              | 262                       | 323    | 585    |
| Sébougou                | 3 534                     | 3 488  | 7 022  |
| Sekoro                  | 1 960                     | 2 135  | 4 095  |
| Tamazodaga              | 167                       | 195    | 362    |
| Toko                    | 562                       | 622    | 1 184  |

Source : SLPSIAP-( Service Local de Planification, de Statistique et de l'Informatique, de l'Aménagement du Territoire et de la Population) Ségou 2015



## ➤ **Education**

Au niveau de la commune, plusieurs ordres d'enseignement sont présents :

- Préscolaire (5) Sébougou
- Ecoles fondamentales publiques (7) Sébougou, Sekoro, Dougoukouna, Banankoroni, Bambougou Were, Togo, Sando-Sido
- Ecoles fondamentales privées : Sébougou (4)
- Ecoles secondaires « lycées privés Sébougou (2) »
- Lycée technique Sébougou (1)
- Institut de formation des maîtres IFM Sébougou (1)
- Ecole professionnelle de Sébougou (2)
- Université de Ségou (1)
- La commune compte 134 écoles dont :
  - Ecoles publiques (111)
  - Ecoles privées (16)
  - Medersa (7)

Ces données sont de 2015, aujourd'hui la commune compte 13 écoles fondamentales privées. Selon le CAP de Ségou.

### **3.2. Aperçu du fonctionnement des écoles privées à Sébougou**

A la lumière des résultats de l'étude il apparaît que ceux qui animent les cours dans les écoles privées de Sébougou n'ont pas toujours la compétence requise pour accomplir cette tâche comme le révèle le tableau 3suivant.

**Tableau n°2 : Formation initiale des enseignants**

| <b>Diplôme</b><br><b>Civilité</b> | <b>Maîtrise</b> | <b>IFM</b> | <b>BT</b> | <b>CAP</b> | <b>DEF</b> | <b>Total</b> |
|-----------------------------------|-----------------|------------|-----------|------------|------------|--------------|
| <b>Hommes</b>                     | 1               | 6          | 3         | Néant      | 1          | 11           |
| <b>Femmes</b>                     | néant           | 2          | Néant     | 1          | 1          | 4            |
| <b>Total</b>                      | 1               | 8          | 3         | 1          | 2          | 15           |
| <b>%</b>                          | 6,67            | 53,33      | 20        | 6,67       | 13,33      | 100          |

**Source :** enquêtes de terrain, Février 2025

Au regard de ce tableau, nous constatons que huit (8) enseignants sur quinze (15) soit 53,33% ont un diplôme d'enseignement. Par contre, deux (2) enseignants soit 13,33% n'ont que le DEF. Ce qui montre que le niveau d'études des enseignants dans les écoles privées à Sébougou est acceptable dans l'ensemble. Toutefois, ils ont besoin des formations pédagogiques de base pour les non spécialistes et complémentaires pour les spécialistes en vue de mener à bon port leur mission éducative.

**Tableau n°3 : statuts des enseignants (signature d'un contrat)**

| <b>Type réponse</b><br><b>Civilité</b> | <b>Oui</b> | <b>Non</b> | <b>Total</b> |
|----------------------------------------|------------|------------|--------------|
| <b>Hommes</b>                          | 2          | 9          | 11           |
| <b>Femmes</b>                          | 1          | 3          | 4            |
| <b>Total</b>                           | 3          | 12         | 15           |
| <b>%</b>                               | 20         | 80         | 100          |

**Source :** enquêtes de terrain, Février 2025

A travers ce tableau, nous constatons que trois (3) enseignants soit 20% des enseignants ont un contrat écrit. Ce qui veut dire que 80% des enseignants non pas de contrat écrit avec les promoteurs d'écoles. Cette situation joue sur les conditions de vie des enseignants.

**Tableau n° 4 : conflits entre promoteurs et enseignants pour l'amélioration de la rémunération ou sa régularité**

| Type de réponse | Oui       | Non       | Total      |
|-----------------|-----------|-----------|------------|
| <b>Civilité</b> |           |           |            |
| <b>Hommes</b>   | 7         | 4         | <b>11</b>  |
| <b>Femmes</b>   | 2         | 2         | <b>4</b>   |
| <b>Total</b>    | <b>9</b>  | <b>6</b>  | <b>15</b>  |
| <b>%</b>        | <b>60</b> | <b>40</b> | <b>100</b> |

**Source :** enquêtes de terrain, Février 2025

A travers ce tableau, nous constatons que neuf (9) soit 60% des enseignants ont eu des conflits avec les promoteurs de leurs établissements pour l'amélioration ou la régularité de leurs salaires.

A propos des conflits pour l'amélioration des salaires, un enquêté a précisé :

« je suis payé 9 mois sur les 12 mois de l'année à 40000FCFA par mois. J'ai une femme et deux enfants, je dois faire face au frais de loyer, de condiments, des céréales et aux soins médicaux. Cette condition me pousse chaque année à demander une augmentation de salaire au promoteur. Mais, il me semble que ce dernier n'est pas sensible à notre condition de vie. Je n'ai pas un autre travail, sinon je vais quitter cette situation. » (Enquête de terrain, Sébougou, février 2025)

Pour cet enseignant, le bas salaire et le fait qu'il ne soit pas payé pendant tous les mois de l'année est une condition qui ne lui permet pas de faire face à ses dépenses et sa doléance d'augmentation de salaire auprès du promoteur n'est pas prise en compte. Cette situation est à l'origine des conflits entre le promoteur d'école et lui.

Par contre, une autre a estimé que :

« Les parents d'élèves ne payent pas régulièrement les frais de scolarité de leurs enfants. Certains parents peuvent accuser trois mois d'arriéré des frais de scolarité. En plus, les tarifs fixés pour les frais scolaires sont faibles (6000FCFA/mois) et cela est en fonction du pouvoir d'achat des parents. S'il faut payer les enseignants, le loyer, les consommables pour le fonctionnement de l'école, les promoteurs se voient incapables d'augmenter les salaires des enseignants et de les payer tous les mois de l'année. » (enquête de terrain, Sébougou, février 2025)

Pour cette promotrice d'école, le conflit entre les enseignants et les promoteurs d'écoles privées est dû au retard des salaires ou à une demande récurrente d'augmentation de salaire et à l'insuffisance de ressources financières des écoles privées.

### **3.3. Les conséquences des conflits entre enseignants et promoteurs d'écoles privées**

En ce qui concerne les conséquences des conflits entre les enseignants et les promoteurs d'écoles privées, une enquêtée a rappelé :

« J'étais dans une école privée, mon salaire était moins que ce que je reçois aujourd'hui, quand j'ai demandé une augmentation, le promoteur m'a remplacé à la rentrée des classes qui a suivi. J'ai fait un an de chômage. Grâce à un cousin, j'ai gagné ce poste. » (enquête de terrain, Sébougou 2025)

Cette enseignante, à cause d'une demande d'augmentation de salaire est révoquée et elle a fait un an de chômage. Ce qui montre qu'il est difficile de trouver de l'emploi, cette situation affaiblit davantage les enseignants de ces écoles.

Renchérissant sur cette idée, une promotrice d'école, a rencontré d'autres conséquences,

« Les conséquences des conflits entre enseignants et promoteurs d'écoles touchent toute la vie des établissements. Le départ d'un enseignant peut faire que les parents d'élèves qui avaient confiance à cet enseignant font le transfert de leurs enfants dans son école d'accueil. Son départ, si c'est pendant l'année scolaire peut jouer négativement sur le rythme d'apprentissage de ses élèves. Dans certains cas, l'enseignant peut faire plusieurs années de chômage voire abandonner le métier d'enseignement. » (enquête de terrain, Sébougou, février 2025)

Pour cette promotrice, les conflits entre enseignants et promoteurs d'écoles peuvent jouer négativement sur la fréquentation de l'école donc sur son revenu, sur le processus

enseignement-apprentissage (qualité de l'enseignement), sur les parents d'élèves qui vont payer des frais pour transférer leurs enfants dans un nouvel établissement et sur certains enseignants qui vont en chômage.

### **3.4. Les solutions envisageables pour bien gérer les conflits entre les enseignants et les promoteurs d'écoles privées**

En ce qui concerne les solutions pour prévenir les conflits entre enseignants et promoteurs d'écoles privées, un enquêté a proposé :

« les enseignants doivent adhérer aux syndicats des enseignants des écoles privées. Le Service de l'Inspection régionale de travail doit passer dans les écoles privées pour contrôler les contrats des travailleurs. Une franche communication doit être établie entre les enseignants et les promoteurs d'écoles pour le recouvrement des créances de l'école et des explications sur la situation financière de l'école doivent être régulièrement faites aux enseignants. Les promoteurs doivent établir en collaboration avec les enseignants un plan de carrière des enseignants de leurs établissements. Des réunions trimestrielles sur la vie de l'école doivent être envisagées pour que les enseignants soient imprégnés de la vie de l'école en d'installer la culture du service par les promoteurs des écoles. » (enquête de terrain, Sébougou, février 2025)

Pour cet enseignant, les solutions pour bien gérer les conflits entre enseignants et promoteurs d'écoles sont entre autres : l'instauration d'une stratégie de communication entre enseignants et promoteurs d'écoles ; l'élaboration d'un plan de carrière par les promoteurs d'écoles avec la collaboration des enseignants ; le contrôle des contrats par le service de l'Inspection de travail et l'adhésion des enseignants aux syndicats d'enseignants d'écoles privées.

Se penchant sur les solutions, un promoteur a proposé :

« pour moi, la première solution c'est la communication, les enseignants et les promoteurs doivent discuter et se comprendre à chaque fois que cela est nécessaire. Les parents d'élèves doivent être sensibilisés à payer les frais de scolarité à temps. Les promoteurs doivent améliorer les salaires tant que c'est possible et ils ne doivent attendre que cela soit l'objet d'une revendication. Les enseignants aussi doivent comprendre la situation financière difficile des promoteurs surtout pour les nouvelles créations. » (enquête de terrain, Sébougou, février 2025)

Selon ce promoteur d'école, la communication est primordiale dans la gestion des conflits entre enseignants et promoteurs d'écoles. Les promoteurs qui ont les moyens doivent montrer leur

bonne volonté d'améliorer les salaires des enseignants. Les enseignants aussi doivent faire preuve de patience surtout lorsqu'il s'agit d'une nouvelle création.

#### **4-DISCUSSION**

Assim KONATE, en 2022 a mené une étude en Commune III du District de Bamako sur les conditions de travail des enseignants du primaire des écoles privées au Mali. Il est parvenu aux résultats presque similaires à notre étude : conditions de travail des enseignants du primaire des établissements privés sont précaires et l'implication de l'Etat, la sensibilisation des promoteurs d'écoles comme des solutions réalistes de réduire les conséquences.

Cependant, avec les enseignants diplômés de l'IFM en nombre suffisant sur le marché de l'emploi, le niveau des enseignants des écoles privées est presque n'est plus la principale préoccupation. Ce qui compte aujourd'hui, c'est l'amélioration des salaires des enseignants des écoles privées pour éviter leur nomadisme entre ces écoles.

Rakissouilgri Mathieu OUEDRAOGO a mené une recherche au compte de l'UNESCO en 2011, intitulée : « *Stratégies pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles en Afrique.* ». Dans ce document, il nous parle de la pénurie d'enseignants suite à l'application de l'Education Pour Tous (EPT), des stratégies adoptées pour faire face à cette pénurie. Il a ensuite donné des conditions et stratégies de valorisation du métier d'enseignants. Il poursuit par les raisons des démissions et d'abandons de postes des enseignants. Enfin, il donne quelques pistes de solutions pour maintenir les enseignants à leurs postes parmi lesquelles on peut citer : l'implication de l'Etat dans la prise en charge des enseignants, l'amélioration des salaires, l'instauration des stratégies d'information/communication et la motivation des enseignants.

Mais, aujourd'hui, il faut reconnaître que le Mali ne connaît plus cette pénurie d'enseignants. Nous avons les enseignants diplômés des Instituts de Formation des Maîtres qui chôment, c'est la politique d'insertion des enseignants de formation qui manque.

#### **CONCLUSION**

Les conflits entre les enseignants et les promoteurs d'écoles privées sont une réalité dans la commune rurale de Sébougou. Ils proviennent du bas salaire, du retard dans son paiement, du type de contrat (verbal) et un déficit de communication entre eux. Ces conflits ont des conséquences sur la qualité de l'enseignement-apprentissage par la démotivation des enseignants, leur mobilité permanente et le chômage de certains. Des écoles qui avaient des

effectifs élevés d'élèves se trouvent avec des effectifs très bas aujourd'hui à cause de la détérioration de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage par la mobilité des enseignants. Les solutions qui s'imposent sont : la mise en place d'une stratégie de communication entre enseignants et promoteurs d'écoles, la sensibilisation des parents d'élèves, l'établissement d'un plan de carrière en collaboration avec les enseignants et le contrôle des écoles privées par les autorités compétentes (Centre d'Animation Pédagogique, Inspection de Travail etc.)

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

République du Mali, Constitution du 22 juillet 2023 du Mali, Bamako, nombre de pages ?

Anonyme, Loi n° 94-032 Portant statut de l'enseignement privé en République du Mali, Bamako, AN, 3 pages

Assim KONATE : *les conditions de travail des enseignants du primaire des écoles privées au Mali : cas de la commune III du District de Bamako, Restitution d'une étude du projet : IMPROVING EDUCATION FOR EQUITABLE WORLD*, Bamako, 2023, p 14-22

Assim KONATE, *La privatisation, facteur d'inégalités dans les conditions de travail des enseignantes au Mali*, l'Education en Débats : analyse comparée (2017) Université de Genève, 12<sup>ème</sup> édition, n°2, 2022, pp 83-97

Idrissa Soïba TRAORE, : *les écoles communautaires au Mali face à la décentralisation de l'éducation. Les paradigmes d'une inégalité zonale*, l'Education en Débats : analyse comparée (2017) 8<sup>ème</sup> édition, IPE-UNESCO, Paris, pp 59-75

John Kissa SHAMAVU BYANJIRA, *Comparaison des conditions de travail des enseignants et des contextes d'enseignement entre les écoles primaires et secondaires du secteur public et privé de la ville de Goma en Province du Nord Kivu, République Démocratique du Congo*, Dijon, Université de Bourgogne, Faculté de Sciences de l'Education, mémoire de Master, 2020-2021, 172 pages

L'Office Central de Lutte Contre Enrichissement Illicite (OCLEI), OCLEI, Bamako, *rapport de 2014 à 2021*, 2021, 17 pages.

Rakissouilgri Mathieu OUEDRAOGO, *Stratégies pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles en Afrique*, Paris, UNESCO, 2011, 139 pages.