



HAL
open science

Espoirs et contraintes dans les interventions pour prévenir l'illettrisme en ZEP à Maurice

Amrita Mosaheb

► **To cite this version:**

Amrita Mosaheb. Espoirs et contraintes dans les interventions pour prévenir l'illettrisme en ZEP à Maurice. Travaux & documents, 2011, Illettrisme à Maurice et à La Réunion : état des lieux et perspectives, 38, pp.19–27. hal-02185232

HAL Id: hal-02185232

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02185232>

Submitted on 13 Feb 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Espoirs et contraintes dans les interventions pour prévenir l'illettrisme en ZEP à Maurice

MOSAHEB AMRITA
SENIOR LECTURER
MAURITIUS INSTITUTE OF EDUCATION

Un des problèmes majeurs observés à la fin de la scolarité primaire à Maurice demeure le taux d'échec au CPE (*Certificate of Primary Education*) et le taux d'illettrisme qui en résulte. La non-réussite au CPE se révèle donc en étroite relation avec l'illettrisme. On compte ainsi plusieurs milliers de jeunes Mauriciens qui, en dépit d'une scolarisation longue et coûteuse, n'ont pas développé la maîtrise de l'écrit.

Ma communication vise à rendre compte des effets de la mobilité du personnel enseignant sur les apprentissages et les performances scolaires des élèves de ZEP. Nous nous référerons aux données des différentes recherches que nous entreprenons sur le sujet depuis plusieurs années.

LES ZEP À MAURICE

Pour réduire les difficultés scolaires dans les circonscriptions où elles affectent un nombre important d'élèves, il a été créé un dispositif inspiré de la ZEP (Zone d'Éducation Prioritaire) telle qu'elle a été conçue sur le territoire national français.

C'est ainsi que depuis 2003, les secteurs au sein desquels les écoles primaires enregistrent un taux de réussite inférieur à 40% au CPE pendant 5 années consécutives, ont été classés ZEP. On dénombre aujourd'hui 28 établissements sis en zone d'éducation prioritaire dont l'un se trouve à Rodrigues et un autre à Agaléga.

Ces écoles bénéficient d'un environnement plus favorable à la scolarité grâce notamment à un partenariat renforcé entre les différents acteurs de l'éducation dont les parents, les associations communautaires, les ONG et le secteur privé.

Sur le plan strictement pédagogique, les ZEP permettent une certaine flexibilité et une autonomie de cheminement dans les programmes des différents cycles d'apprentissage de l'école primaire.

Le but du projet ZEP est finalement de mobiliser toutes les ressources disponibles susceptibles de contribuer à la réduction des inégalités entre les

établissements scolaires par la mise en œuvre d'une politique d'intervention sociale et éducative compensatoire des conditions souvent difficiles dans lesquelles se trouvent les familles pour assurer les meilleures chances de réussite à leurs enfants.

Les concepteurs du projet posent comme postulat qu'en renforçant les moyens mis à la disposition des écoles et des familles dans les régions les plus défavorisées, où existent parfois des poches d'extrême pauvreté, on pourrait créer des conditions d'apprentissage plus favorables pour les enfants. Le document officiel souligne la corrélation évidente entre les écoles à faible performance et le sous-développement des régions où elles se trouvent. Il rappelle que les inégalités sociales et le manque de soutien de la part de la communauté ont un impact négatif sur les résultats scolaires.

Au total on découvre que le projet ZEP repose sur 4 piliers : l'amélioration des infrastructures, le développement d'un projet éducatif, le partenariat et les ressources humaines.

Par exemple les enseignants en ZEP sont nommés sur la base du volontariat, pour six ans, avec toutefois la possibilité de solliciter une mutation dès la fin de la première année. Des primes en rapport avec les performances et les résultats sont prévues dans le dessein de motiver davantage le personnel enseignant. Le personnel non-enseignant reçoit, lui aussi, une « allocation spéciale » de ZEP (Gurrib, 2008).

Il était également prévu, en 2003, qu'un groupe de « *remedial specialist teachers* » (enseignants spécialisés dans le travail avec les enfants ayant des difficultés d'apprentissage) soit affecté aux écoles ZEP.

QUEL BILAN ?

Les résultats aux examens du CPE au cours des dernières années varient de manière sensible d'une école à l'autre. Si en moyenne le taux de réussite reste faible, on note une forte dispersion des taux de réussite : des taux faibles pour certaines écoles, moins faibles pour d'autres. On relève également une progression significative des performances de quelques écoles, soit une hausse de 5 à 10 % et parfois même de 15 %, par rapport aux années précédentes (Gurrib 2008, Dalais 2008). Ces quelques résultats proches de la moyenne nationale (70 % à 75 %) concernent notamment deux écoles ZEP dont le taux de réussite est supérieur à 61 % pour l'une et à 69 % pour l'autre en 2008. En 2009, la même performance est observée (Gurrib 2008, Dalais 2009, Central Statistic Office 2009).

PROFIL DES ENSEIGNANTS DE ZEP

Lors d'une enquête effectuée en 2009, les données recueillies ont montré que le corps enseignant était majoritairement féminin (65,6 %), soit deux fois plus

de femmes que d'hommes (34,4 %). Une autre caractéristique du profil des enseignants renvoie au nombre d'années d'expérience professionnelle qui donne à voir qu'un tiers de ceux/celles qui y travaillent ont entre 1 à 5 ans d'ancienneté dans le métier. On peut aisément convenir que certains démarrent leur carrière en ZEP. Cette affirmation est renforcée par le constat que presque 2/3 des enseignants cumulent entre 1 à 10 ans d'expérience et un quart de l'effectif global entre 6 à 10 ans.

Tableau 1 : ancienneté dans la profession

Nombre d'années	Effectif	%	% Validé	% Cumulatif
Moins d'un an	4	2.1	2.2	2.2
De 1 à 5 ans	58	29.7	31.2	33.3
De 6 à 10 ans	46	23.6	24.7	58.1
De 11 à 15 ans	13	6.7	7.0	65.1
De 16 à 20 ans	17	8.7	9.1	74.2
De 21 à 25 ans	3	1.5	1.6	75.8
Plus de 25 ans	45	23.1	24.2	100.0
Total	186	95.4	100.0	

Tableau 2 : Nombre d'années d'expérience en ZEP

Nombre d'années	Effectif	% Validé	% Cumulatif
Moins d'un an	19	10.2	10.2
Un an	5	2.7	12.9
Deux ans	19	10.2	23.1
Trois ans	27	14.5	37.6
Quatre ans	17	9.1	46.8
Cinq ans	35	18.8	65.6
Plus de cinq ans	64	34.4	100.0
Total	186	100.0	

Les tableaux 1 et 2 résument en chiffres et pourcentages détaillés les données succinctement exposées supra.

Une autre caractéristique en rapport avec le nombre d'années d'expérience en ZEP apparaît par ailleurs dans le tableau 2. En effet, nous constatons qu'un quart des jeunes enseignants débutent leur carrière en ZEP (moins de 2 ans d'activité). Le phénomène n'est pas propre à Maurice puisqu'il a été observé dans les études menées en France métropolitaine et à La Réunion...

Un tiers des enseignants y travaille depuis plus de 5 ans. Un peu moins de la moitié, soit 46.8 %, ont jusqu'à 4 ans d'expérience. Ce tableau indique que sur la durée, la présence des enseignants en ZEP se situe au-dessus de la moyenne, soit

de 4 années en ZEP sachant que le temps maximal autorisé dans une école est de six ans. Nous observons par ailleurs qu'un tiers des enseignants cumule plus de 5 ans d'expérience en ZEP. Il est dès lors permis de penser que ces enseignants se sont adaptés à l'environnement ZEP et que probablement ils font partie de ceux qui ont choisi d'y travailler.

LE CHOIX DE TRAVAILLER EN ZEP

Le tableau suivant donne à voir le choix exprimé par les enseignants de travailler en ZEP.

Tableau 3 : Avez-vous demandé à travailler dans une école ZEP ?

	Effectif	%	% Validé	% Cumulatif
non	132	67,7	71,4	71,4
oui	53	27,2	28,6	100,0
Total	185	94,9	100,0	

On observe que la majorité des enseignants (soit 71,4 %) n'a pas demandé à être affectée en ZEP. Si le projet initial, lancé en 2003 prévoyait que les enseignants pouvaient exercer en ZEP à leur demande, force est de constater que seulement 28,6 % ont choisi volontairement d'y travailler. Les autres s'y retrouvent à la suite d'une décision administrative du ministère de l'Éducation. Même si ceux qui cumulent 3 ans d'ancienneté dans une école peuvent demander à être mutés ailleurs, c'est le ministère qui décide en dernier ressort de la nouvelle affectation selon les « impératifs du service » (*exigencies of service* – Circulaire du ministère de l'Éducation, M.G. Form 2 (L) – My ref – EST/2/02/2009).

Le personnel enseignant qui a choisi volontairement de travailler en ZEP ou qui y a été affecté d'office, doit aussi avoir des compétences à la fois d'ordre didactique et relationnel. Il doit avoir conscience du lien entre l'école et l'environnement et être sensible aux questions d'ordre social. D'autres compétences sont requises comme la capacité d'avoir un contact positif avec, entre autres, les parents d'élèves, les différents acteurs sociaux et d'être capable de transmettre un savoir à des élèves des milieux défavorisés, voire difficiles, ou encore des milieux où existent des poches de pauvreté extrême. Il s'agit là d'un véritable défi pour les enseignants et les différents acteurs de l'action éducative.

Notre recherche sur le terrain en 2009 montre que les élèves sont majoritairement intéressés par l'école.

Tableau 5 : Attitude des élèves vis-à-vis des apprentissages

Modalités	Effectif	%	% Validé	% Cumulatif
Pas intéressée	7	3.6	3.6	3.6
Plutôt pas intéressée	29	14.9	15.0	18.7
Plutôt intéressée	136	69.7	70.5	89.1
Très intéressée	21	10.8	10.9	100.0
Total	193	99.0	100.0	

Le tableau ci-dessus indique que la majorité des enseignants en ZEP (70,5 %) estime que l'attitude de leur classe vis-à-vis des apprentissages scolaires est « plutôt intéressée ». C'est l'information la plus significative que nous tirons de la lecture de ce tableau. A l'opposé, ceux qui pensent que les élèves ne sont pas intéressés ne sont que 3,6 %. Pourquoi alors, malgré la perception favorable et positive qu'ils ont sur l'attitude des élèves vis-à-vis des apprentissages, les enseignants montrent-ils si peu d'intérêt à travailler en ZEP ?

Comment réconcilier deux intérêts qui semblent opposés ? D'une part, la majorité des élèves sont « plutôt intéressés » (soit 70,5 %) par les apprentissages scolaires, et d'autre part, la majorité des enseignants n'ont pas exprimé le désir de travailler en ZEP (soit 71,4 %). On aurait beau parler de compétences humaines requises idéalement pour travailler en ZEP, mais on ne devrait pas oublier qu'un grand nombre d'enseignants sont mutés en ZEP sans l'avoir demandé. Cette mutation souvent contraignante a-t-elle un impact négatif sur les apprentissages ? C'est probablement une piste de réflexion à ne pas négliger.

QU'EN EST-IL DE LA MOBILITÉ DES ENSEIGNANTS ?

Une autre donnée issue de notre expérience sur le terrain concerne la mobilité des enseignants. Il s'agit d'une réalité récurrente que nous avons observée au cours de ces six dernières années dans quelques-unes des écoles de notre périmètre d'intervention. Les demandes de transfert sont assez fréquentes chez les nouveaux venus en ZEP. Nous allons illustrer notre propos par quelques exemples. L'enseignant A, un jeune débutant qui se voit refuser une affectation ailleurs, a finalement terminé ses 6 ans de service dans l'école où il a occupé son premier poste. L'enseignant B, un *D.H.T* (assistant directeur), est parti ailleurs après une année en ZEP à sa demande. L'enseignant C, un jeune, est muté ailleurs, à sa demande, après une année en ZEP. L'enseignante D, une jeune (5 ans d'expérience professionnelle), fait une demande pour retourner travailler dans la grande section (*Standard 5*) de la même école. L'enseignant E, qui a exercé dans des établis-

sements plus prestigieux, avant d'être muté en ZEP, attend impatiemment que sa demande de transfert soit agréée.

Ces quelques exemples illustrent la difficulté à maintenir les enseignants pendant au moins 4 à 5 ans dans une école ZEP.

Un autre constat découle de cette mobilité enseignante : le nombre de fois qu'une classe change d'enseignant. Il faut noter qu'un enseignant/te accompagne normalement ses élèves durant au moins 3 années en ZEP (6 ans dans toutes les autres écoles, soit du début à la fin de la scolarité primaire). A l'école U, après le départ de l'enseignant de *Standard 1*, une débutante reprend la classe l'année suivante en *Standard II*. Elle semble très mécontente de cette mutation. Une autre observation, toujours à l'école U : la classe de *Standard 1* débute en 2007 avec l'enseignante Y et retrouve la même enseignante en 2008 (en *Standard 2*). La classe connaît une scolarité stable durant deux ans et a bien progressé durant cette période. L'enseignante, une ancienne élève de cette école, très enthousiaste, demande à travailler dans l'une des grandes sections (*Standard 5* ou *6*). Finalement, elle obtient cette mutation et travaille actuellement en *Standard 6*. Ses anciens élèves sont suivis par plusieurs enseignants par la suite pendant deux ans.

En effet, cette classe connaîtra une période instable entre 2009 et 2010. Elle change d'enseignant à deux reprises en *Standard 3*, se retrouve être prise en charge, chaque trimestre, par une nouvelle enseignante en 2010. Cette année, au cours du troisième trimestre, une quatrième enseignante remplace la précédente qui est partie en congé de maternité.

Le nombre de fois qu'une classe change d'enseignant au cours d'une même année scolaire est une véritable contrainte en ZEP. Les demandes de transfert et le changement prématuré d'enseignant en cours d'année constituent en soi des éléments peu favorables aux conditions requises pour une bonne scolarité. On imagine les effets de ces perturbations sur les apprentissages lorsque les élèves doivent s'adapter et se réadapter au style d'enseignement de chaque nouvel enseignant au cours d'une même année scolaire ou d'une année à l'autre. Il s'agit de conditions préjudiciables à la scolarité. Le changement d'enseignants et les départs prématurés ne représentent pas des conditions favorables pour une scolarité réussie, du point de vue des apprentissages et de la performance de la classe.

En l'absence de suivi et de soutien pédagogique constant, les lacunes et les manques chez certains élèves deviennent irréversibles. Certains élèves qui progressaient commencent même à régresser. Du moins, c'est le constat fait pour cette classe qui a changé plusieurs fois d'enseignants, entre 2009 et 2010. On peut deviner les effets néfastes de ces changements chez les élèves éprouvant des difficultés à s'installer durablement dans un rapport bénéfique au savoir, pour reprendre le concept de B. Charlot.

Si certains enseignants trouvent difficile l'intervention en ZEP, il est encore plus difficile pour les élèves d'avoir à changer d'enseignant trop souvent. Concrètement, des observations sur le terrain montrent que la mobilité du personnel est un problème majeur pour la réalisation des objectifs affichés. L'impact n'en est que plus nuisible et le départ prématuré des enseignants pénalise les élèves qui débutent leur scolarité au primaire avec des lacunes et des manques.

C'est dire si le combat contre l'échec scolaire et contre l'illettrisme demeure encore un enjeu majeur au début de ce troisième millénaire.

DÉSERTION DES « *REMEDIAL TEACHERS* »

L'autre volet, non moins préoccupant de la situation, concerne le bref passage des « *Remedial Teachers* » en ZEP. Premiers bénéficiaires d'un enseignement spécialisé au MIE, en 1997, les 22 enseignants nouvellement formés à travailler en ZEP ont pour la plupart déserté les ZEP aujourd'hui. Ils avaient pourtant bénéficié de stages organisés à L'IUFM de La Réunion et reçu une certification officielle (le « *Diploma in Special Educational Needs – Remedial Education* »). Après quelques années, leur nombre a fortement diminué pour diverses raisons, notamment les contraintes et les difficultés rencontrées à se faire accepter au sein des écoles. 17 sur 22 ont réintégré leurs postes antérieurs et certains ont obtenu une promotion. Les 5 restant ont travaillé chacun dans 3 écoles en même temps. Il n'en reste plus que 2 en fonction actuellement.

Le départ du plus grand nombre de ces diplômés témoigne de la difficulté d'offrir un service d'accompagnement et de soutien aux élèves en difficulté. Ce constat vient confirmer la difficulté de l'enseignement en ZEP. Comment attirer et retenir les enseignants en ZEP, sachant que leur rôle et leur engagement sont très importants pour mener à bien le combat contre l'échec scolaire, la déscolarisation, le décrochage et l'illettrisme.

Les données recueillies en 2009 (Seetaloo-Mosaheb 2009) montrent que la demande pour des « *Remedial Teachers* » est très élevée et le nouveau groupe contribuera à consolider le travail entrepris sur le terrain par ceux qui les ont précédés.

Comment retenir les équipes enseignantes sur une durée de 4 à 6 ans en ZEP? Comment surmonter les réticences? La demande élevée de nouveaux « *Remedial Teachers* » en ZEP nous permet d'espérer que ceux qui sont en formation actuellement seront mieux acceptés et accepteront plus volontiers certaines contraintes du terrain. Il est aussi permis d'espérer un service efficace d'accompagnement et de soutien aux élèves en difficulté d'apprentissages et des jours meilleurs dans les interventions contre l'illettrisme.

AUTRES TENTATIVES /DISPOSITIFS D'AIDE

Par ailleurs, le MIE, seul organisme responsable de la formation de tous les enseignants du primaire et du secondaire à Maurice, proposait une nouvelle option prévue au programme de formation en 2008. Une des options consistait à offrir aux stagiaires du primaire la possibilité d'effectuer leur stage en ZEP, et de choisir d'y travailler par la suite.

D'autre part, le projet littéraire, mis en œuvre dans les petites sections des écoles ZEP depuis 2007 et ce grâce à l'initiative de quelques chargés de cours du MIE, permet aussi d'autres espoirs.

Le projet qui s'inscrit directement dans la prévention de l'illettrisme se poursuit actuellement. Les quelques données recueillies sur le terrain permettent de penser qu'il est encore possible de progresser.

Les différents dispositifs mis en œuvre par les gouvernements successifs montrent un effort constant pour mener à bien la lutte contre l'échec scolaire et l'illettrisme. Du côté de la formation des enseignants de ce secteur, le travail se poursuit dans ce sens. Mais la réticence des enseignants des ZEP demeure la grande interrogation du moment.

CONCLUSION

Les dispositifs mis en œuvre pour améliorer la performance des écoles ZEP et pour combattre l'échec scolaire et l'illettrisme se poursuivent. Le travail en amont entrepris par le personnel enseignant a un impact sur la performance des élèves eu égard aux résultats encourageants obtenus aux examens du CPE dans certaines écoles. Cependant, la réticence des enseignants à travailler dans les écoles ZEP et la mobilité du personnel enseignant au cours d'une même année scolaire constituent de réels obstacles à l'atteinte d'objectifs plus ambitieux. Il n'y a pas à le rappeler, les interventions contre l'échec scolaire et l'illettrisme demeurent encore en ce début du troisième millénaire un sujet d'actualité et une préoccupation majeure pour les différents acteurs et intervenants de l'éducation.

BIBLIOGRAPHIE

- BENABOU, R., KRAMARZ, F. PROST, C. (May 2005). « Zones d'Education Prioritaire : Quels moyens pour quels résultats ? », No. 2003 – 38, p. 11, 34.
- CHAUVEAU, G., (2000). *Comment réussir en ZEP – Vers des Zones d'éducation pédagogique*. Ed. Retz/HER., Ed. Retz/VUEF (2002).
- DALAIS, C. (14 October 2008). « Realising the Millenium goals in Education by 2015 ». Draft Report – Ministry of Education and Human Resources.

- GURRIB, M. A. et MAHADEO, S.K. « Les zones prioritaires à Maurice », in *Dossier – Perspectives – Lutte contre la pauvreté et Education pour l'inclusion* – Unesco – Vol. XXXVIII, n^o2, juin 2008. p. 293-303.
- MOTI, M. (2008). « Redagogy and Capacity Building » Report, Ministry of Education and Human Resources.
- SEETALOO MOSAHEB, A.R. *Scolarisation en ZEP : représentations des enseignants de ZEP à Maurice*, Thèse de Master Recherche, Université de La Reunion, 2009, p. 94-96, p. 100.

LES SITES WEB

- Central Statistics Office-Mauritius – 2008 –
<http://www.gov.mu/portal/site/cso/menuitem.dee255/644ffe2aa338852f8a0208aoc/?content.id=5506F4654428co1oVgnV1>
- National literacy and Numeracy (NL & NC)
<http://www.gov.mu/portal/site/education/menuitem.4b83e1c0ffc5b504631e691048a521ca/.../3/10/2008>)
- A new strategy built on partnerships.
<http://www.gov.mu/portal/site/education/template.Maximize/menuite.m.01.7e502688> - 2006 - « From special Support Schools to « Zones d'Education Prioritaire ».
- « From special support schools to « Zones d'Education Prioritaires. » A New Strategy built on partnerships. <http://www.gov.mu/portal/site/education/menuitem.4b83elcoffc5b504631e69048a521ca/> - 2008.
- La formation des enseignants ZEP – Le quotidien des ZEP – juin 2006. [http://www.association – OZP.net/article.php3?idarticle = 2708](http://www.association-OZP.net/article.php3?idarticle=2708) – OZP – [12/22/2008].
- Le quotidien des ZEP. Le recrutement des personnels. Juin 2006. [http://www.association – OZP.net/article. php3?id _article = 2709](http://www.association-OZP.net/article.php3?id_article=2709) – OZP. [12/22/2008]
- « The French Zones d'éducation prioritaire. Much Ado About Nothing ? Bénadou. R, Kramarz. F, Proot. C – Discussion Paper. N^o 5085. May 2005. www.cepr.org/pubs/dps/DP5085.asp.

AUTRES PUBLICATIONS LOCALES

- Newsletter – Feb 2000. Special Education Needs/Remedial Education. M.I.E., p. 3.
- Raghoonundun, L. in Coursebook – 1999/2002. Diploma in Special Educational Needs. Remedial Education M.I.E
- Ministry of Education and Scientific Research (9 September 2004). The Development of Education. National Report of Mauritius.
- Circulaire du ministère de l'Education .M.G.Form 2.(L) –My Ref –EST/2/02/2009