

PN-ABP-389.  
ISA 82926

# POLICY RESEARCH INITIATIVE

Projet de Recherche sur la  
Motivation des Enseignants  
Teacher Incentive Systems

## HAITI

June 1988

### I E E S A M E S E D

Improving the Efficiency of Educational Systems  
Amélioration de l'Efficacité des Systèmes Educatifs

Ministere de l'Education Nationale  
National Ministry of Education  
and the  
IEES Consortium

Florida State University  
Howard University  
Institute for International Research  
State University of New York at Albany

United States Agency for International Development  
Bureau for Science and Technology  
Office of Education  
Contract No. DPE-5283-C-00-4013-60

**Improving the Efficiency of Educational Systems (IEES)** is an initiative funded in 1984 by the Agency for International Development (AID), Bureau for Science and Technology, Office of Education. The principal goals of the IEES Project are to help developing countries improve the performance of their educational systems and strengthen their capabilities for educational planning, management, and research. To achieve these goals, a consortium of U.S. institutions has been formed to work collaboratively with selected host governments and USAID Missions for ten years. The consortium consists of The Florida State University (prime contractor), Howard University, the Institute for International Research, and the State University of New York at Albany.

There are seven countries working with the IEES initiative to improve educational efficiency: Botswana, Haiti, Indonesia, Liberia, Nepal, Somalia, and Yemen Arab Republic.

Documents published by IEES are produced to promote improved educational practice, planning and research within these countries. All publications generated by project activities are held in the IEES Educational Efficiency Clearinghouse at The Florida State University. Requests for project documents should be addressed to:

### **IEES**

**Educational Efficiency Clearinghouse  
Learning Systems Institute  
204 Dodd Hall  
The Florida State University  
Tallahassee, Florida 32306  
USA  
(904) 644-5442**

**Agency for International Development  
Bureau for Science and Technology  
Office of Education  
Contract No. DPE-5823-C-00-4013-00  
Project No. 936-5823**

# POLICY RESEARCH INITIATIVE

Projet de Recherche sur la  
Motivation des Enseignants  
Teacher Incentive Systems

## HAITI

June 1988

Ministere de l'Education Nationale  
National Ministry of Education  
and the  
IEES Consortium

Florida State University  
Howard University  
Institute for International Research  
State University of New York at Albany

United States Agency for International Development  
Bureau for Science and Technology  
Office of Education  
Contract No. DPE-5283-C-00-4013-00

## Table of Contents

I. Research Proposal (French) .....	1
II. Status Review of Primary School Teachers in Haiti (English).....	21
III. Revue des Statuts (French).....	47
Annex .....	105
Bibliography .....	115

# **POLICY RESEARCH INITIATIVE**

## **RESEARCH PROPOSAL**

# **HAITI**

## **Projet de Recherche sur la Motivation des Enseignants**

Mai 1987

**Amary Joseph Noel**

**MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE  
MEN**

## **I. INTRODUCTION**

L'histoire des pays du Tiers-monde a mis en relief le role de l'Education considerée comme ferment de developpement socio-economique et porte d'accès des peuples pauvres au mieux être.

En Haiti, de sérieux efforts ont été consentis dans ce domaine. Cependant, l'évaluation du système éducatif a révélé des déficiences au niveau administratif et pédagogique. Beaucoup d'essais de redressement de la situation sont restés vains ou n'ont fourni que de faibles résultats. Dans la majeure partie des cas, ils n'ont pas été le fruit de recherches scientifiquement menées, mais plutôt des vues brillantes de l'esprit.

## **II. OBJECTIFS**

L'étude que nous entreprenons, prétend creuser les conditions de travail de l'enseignant haïtien. Quels facteurs attirent les futurs maîtres? Comment les maîtres sont-ils recrutés et assignés aux écoles? Quels facteurs aident au maintien des maîtres dans le système? Quels sont les facteurs de motivation et de démobilisation inhérents au système éducatif haïtien.

Les objectifs retenus pour la réalisation de l'étude sont les suivants :

- 1) Déterminer les causes générales d'abandon du système éducatif par les maîtres en service.
- 2) Repérer les facteurs capables d'attirer et de conserver les enseignants dans l'exercice de la profession.
- 3) Proposer des solutions capables d'avoir un impact positif sur la performance des enseignants de tout le système éducatif.
- 4) Voir si les facteurs de motivation et de démobilisation sont les mêmes pour les maîtres du primaire et du secondaire.
- 5) Renforcer les capacités du Ministère de l'Éducation Nationale par la réalisation d'études du même genre.

Il s'agit donc de collecter des données sur la situation sociale et économique des maîtres en service, de les interpréter, de faire des recommandations aux responsables de l'Éducation en Haïti et de leur proposer des stratégies capables d'améliorer le rendement de l'école haïtienne.

### **III. JUSTIFICATION**

**Cette etude s'avere une necessite pour Haiti.**

- 1) L'investigation est en elle-meme un stimulant our les maitres. Elle sera pour eux l'expresion de la volonte du Ministere de l'Education Nationale d'aborder les problemes et de les resoudre sur la base de donnees scientifiquement collectees. Des le debut des travaux de champ, l'application des instruments de collecte de donnees amenera les maitres a une prise de conscience plus aigue de la situation de l'ecole haitienne.**
  
- 2) La diffusion des informations et conclusions ouvrira la voie a une vraie decentralisation au niveau des prises de decisions toutes les fois que les solutions apportees aux problemes tiendront compte des suggestions des enseignants.**
  
- 3) Cette recherche axee sur la motivation des enseignants suscitera des etudes plus poussees sur les mecanismes de dysfonctionnement du systeme educatif haitien.**
  
- 4) La realisation de l'etude dans une dynamique de recherche- formation aura un impact positif sur les etudiants des universites qui seront retenus comme auxilliaires aux differentes phases de la recherche.**
  
- 5) Enfin, cette recherche rencontre les pre occupations du Ministere de l'Education Nationale qui vient d'opter pour la ge ne rlisation de la formation des maitres. Recemment le Ministre de l'Education Nationale a mis l'accent sur la rationalisation des structures, La mobilisation des procedures administratives et le renforcement de l'efficacite et du rendement du personnel.**

**Les resultats de cette investigation aideront a completer l'ensemble de ces demarches. (cf. "Les grandes lignes de la Politique Educative" Ministere de l'Educaiton Nattonale d'Haiti, Fevrier 1987.)**

### **IV. METHODOLOGIE**

**L'etude sera realisee a partir d'un echantillon preleve sur la population parente que represente l'ensemble des maitres du cours primaire oeuvrant dans le pays.**

Haiti compte 8.200 maitres pour le cours primaire. Des donnees d'observation revelent que la plupart de ces maitres sont de sexe feminin. Ce qui rend inoperante la categorisation "Homme-femme". D'autre part, ne disposant pas de listes, il nous sera impossible d'opere un choix totalement aleatoire des maitres a interroger. Nous serons contraints de faire le tri des enquetes en tenant compte de certains criteres.

- 1) Haiti compte 9 departements geographiques. Nous nous proposons d'avoir une zone-ville par departement. L'expression zone-ville aide a preciser que le milieu rural importe aussi. Nous ajouterons une zone-ville pour le Departement de l'Ouest. La Ville de Port-au-Prince etant la capitale du pays, le choix d'une autre zone-ville est un garatie.
- 2) Quatre categories seront retenues pour la selection des maitres en milieu urbain et en milieu rural

<b>URBAIN</b>	
Congréganiste privée .....	CPU
Privée Laïque .....	PLU
Publique traditionnelle .....	PTU
Publique réforme .....	PRU

<b>RURAL</b>	
Congréganiste privée .....	CPR
Privée Laïque .....	PLR
Publique traditionnelle .....	PTR
Publique réforme .....	PRR

- 3) Une ecole de chaque categorie sera retenue par zone-ville. Ce qui fait un total de 8 ecoles par zone-ville. Trois maitres seront interroges dans chacune des ecoles. Le nombre de maitres a interviewer dans une zone-ville est donc 24. La taille globale de l'echantillon sera de 240 maitres pour les 10 zones villes choisies.

D'autres donnees seront collectees aupres d'un echantillon reduit de maitres du secondaire (60 maitres). Il s'agira de mesurer si les preferences en fait de prestations sont les memes que pour le primaire.

## **V. COLLECTE DE DONNES**

Pour le choix des techniques de collecte de donnees a utiliser nous comptons tenir compte du type d'informations dont nous avons besoin, du degre d'accessibilite des maitres et des caracteristiques generales du professorat haitien.

- 1) Des le mois d'octobre 1987, une entree pilote dans le terrain sera effectuee. Des etudiants d'universite seront recrutes comme auxillaires de recherche. L'objectif de l'entree pilote est la realisation d'un pre-sondage sur un echantillon reduit. L'initiative nous permettra de mieux choisir les variables a inclure dans le questionnaire final.
- 2) Le questionnaire sera redige en creole et en francais en collaboration avec les etudiants. Ce questionnaire sera accompagne d'une lettre ou sera precise :
  - a) le nom de l'Institution qui realise l'etude
  - b) les motifs qui ont preside a l'initiative de l'etude
  - c) un mot d'encouragement pour porter les maitres a cooperer.

L'Enqueteur remplira lui meme le questionnaire au moment du face a face avec le maitre. L'appui du Ministere de l'Education Nationale sera necessaire a ce niveau. Cependant, nous n'ecartons pas la possibilite du recours a une prime monetaire pour porter les enquetes a fournir les informations requises.

Nous veillerons a ce que l'ensemble du questionnaire ne reclame pas plus de 20 minutes pour etre rempli.

Il s'agira d'un questionnaire mixte. Nous comptons inclure des questions structurees, germees et quelques questions ouvertes susceptibles de fournir une information plus etendue.

Le questionnaire sera preteste au mois de Fevrier 1988 sur un echantillon restreint. L'objectif sera de s'assurer de l'univocite des questions qui seront comprises de la meme facon par tous les enquetes.

Ce sera aussi une base auxillaire pour la prevision des difficultes de se presenter au moment du traitement de l'information.

**VI. CHRONOGRAMME D'ACTIVITES**



## **VII. ADMINISTRATION**

Le Responsable general de la recherche et la Secretaire sont les seules personnes appelees a accompagner le projet pendant les deux annes prevues. Les autres taches seront realisees sur la base de contrats par des chercheurs assistants. Un certain contact sera maintenu avec ces derniers (invitation aux reunions d'information et participation a la conference nationale) meme s'ils n'auront travaille que pendant une tranche de temps bien definie (3 a 5 mois).

Le Responsable general de la recherche recevra une retribution mensuelle calculee sur la base de son salaire mensuelle au Ministere de l'Education Nationale det du pourcentage d'heures qu'il est dispose a fournir. Une secretaire nommee a mi-temps recevra aussi son salaire a la fin de chaque mois.

## **VIII. FONCTION ET ATTRIBUTIONS DU RESPONSABLE GENERAL DE LA RECHERCHE**

- 1) Assumer la planification de l'ensemble des activites de recherche.
- 2) Aider dans le domaine de ses competences a la realisation des seminaires de recherche-formation et d'autres activites liees a la recherche.
- 3) Proceder a la nomination du personnel appele a oeuvrer dans le projet.
- 4) Exercer la supervision et le controle de l'ensemble des activites de recherche.
- 5) gere l'ensemble des ressources humaines, financieres et materielles.
- 6) Recevoir les conseils techniques et professionnels de l'equipe du IEES Project et du Comite technique AMESD.
- 7) Preparer les instruments de collecte de donnees.
- 8) preparer le budget et faire periodiquement un rapport detaille des depenses effectuees.

9) Prendre toute autre decision susceptible d'aider a la pleine realisation du projet.

## IX. FONCTIONS DE L'ASSISTANT DE RECHERCHE CHARGE DE L'ETUDE SUR LES STATUS DE L'ENSEIGNANT

Sous l'autorite du Responsable General de la recherche, il est charge de :

- 1) Synthetiser les regles et lois gouvernementales regissant l'entree au professorat, l'assignation a un ost determine, les transferts, la promotion et la retraite.
- 2) Synthetiser les donnees relatives au traitement accorde aux maitres, salaires, profil requis etc..
- 3) Decrire la balance actuelle entre stimulants et facteurs de demobilisation.
- 4) Analyser les stimulants en terme d'efficacite, d'equite, de consistance interne et d'opportunities pour la promotion professionnelle et le recyclage.
- 5) preparer un rapport final sur les statuts des professeurs d'Haiti et les moyens mis en oeuvre pour les stimuler.

## X. FONCTIONS ET ATTRIBUTIONS DE L'ASSISTANT CHERCHEUR CHARGE DE L'INVESTIGATION DE CHAMP

Sous l'autorite du Responsable general de la recherche, il est charge de :

- 1) preparer les instruments necessaires a la collecte de donnees.
- 2) choisir le materiel approprie pour l'entrainement des enqueteurs.
- 3) superviser le pretest des instruments et du protocole d'entretien.

- 4) clarifier les items inscrits au questionnaire d'entretien sur la base des données recueillies au cours du pretest.
- 5) arranger le support logistique nécessaire pour la réalisation des entretiens.
- 6) préparer le protocole d'entretien.
- 7) diriger et superviser la collecte de données sur le terrain.
- 8) collecter les entretiens déjà réalisés.
- 9) préparer un rapport final en décrivant l'entraînement, le pretest, le processus d'entretien, les difficultés qui peuvent affecter la fidélité et la validité des informations recueillies.

#### XI. FONCTIONS ET ATTRIBUTIONS DE L'ASSISTANT CHERCHEUR CHARGÉ DU TRAITEMENT DES DONNÉES

Sous l'autorité du Responsable général de la recherche, il est chargé :

- 1) d'entraîner les codificateurs de données
- 2) diriger et superviser la codification des données recueillies
- 3) analyser les données recueillies au moyen du questionnaire d'entretien.
- 4) préparer un rapport final sur l'analyse réalisée (précision sur le pourquoi du choix de certains paramètres et techniques statistiques appliqués.)

## ORGANIGRAMME

# ORGANIGRAMME

AMARY JOSEPH NOEL  
Responsable Général de  
la recherche

Equipe IEES

Comité technique  
AMESED

Secrétaire du Project de  
recherche sur la Motivation  
des Enseignants

Assistant Chercheur  
Etude sur les Statuts de  
l'Enseignant

Assistant Chercheur  
Investigation de Champ

Assistant Chercheur  
Traitement des données

Enquêteurs

Codificateurs

**BUDGET**

**Previous Page Blank**

**BUDGET**

<b>ACTIVITIES</b>	<b>TITULAIRES</b>	<b>DUREE</b>	<b>MONTANT GLOBAL</b>	<b>RETRIBUTION MENSUELLE</b>
Resp. Gén. recherche	Amary Joseph Noel	24 mois x 50%	18.000	\$750.00
Secrétaire	Jacqueline Obin	24 mois	7.200	300.00
Revue status	a nommer	4 mois	2.000	500.00
Investigation de champ	á nommer	4 mois	2.000	500.00
Traitement de données	Jacques Evans Montés	3 mois	1.500	500.00

**Total \$30.700**

10 enquêteurs (10 jours d'entrainement et de prétest + 12 jours de terrain)  
 @ \$15.00/jours.....3.300  
 5 codificateurs et 10 jours.....1.250  
 Matériels.....1.000  
 Frais de voyage pour 10 enquêteurs.....450  
 per diem (10 enquêteurs).....4.200  
 Assistant Chercheur/investig. de champ.....540  
 per diem Responsable général x 12 jours.....720  
**Total \$11.460**

Traduction.....2.7000  
 photocopie et im pression.....2.625  
 Conférence nationale per Diem 25 pers./hors de Port-au-Prince.....875  
 Frais de voyage 25 personnes.....375  
 Autres.....500  
**Total \$7.075.**

**\$49.235.00**  
 Fonds d'urgence.....\$765.

**Total \$50.000.00**

# **POLICY RESEARCH INITIATIVE**

## **Teacher Incentive Systems Part I**

**STATUS REVIEW OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN HAITI**

**André Patrick Prophète**

Review made under the supervision of  
Amary Joseph Noel  
Research Coordinator

**NATIONAL MINISTRY OF EDUCATION  
MEN**

**IMPROVING THE EFFICIENCY OF EDUCATIONAL SYSTEMS  
IEES**

**Previous Page Blank**

## TABLE OF CONTENTS

1.0	INTRODUCTION.....	25
2.0	THE PRIMARY EDUCATION SECTOR .....	26
2.1	The Reform System.....	26
2.2	The Traditional System .....	28
3.0	TEACHER TRAINING .....	30
4.0	REVIEW OF THE STATUS OF TEACHERS.....	34
4.1	Private Sector .....	34
4.2	Public Sector .....	36
5.0	PRESENT BALANCE BETWEEN POSITIVE AND NEGATIVE FACTORS OF MOTIVATION .....	40
5.1	Public Sector .....	40
5.2	Private Sector .....	41
5.3	Demobilization Factors .....	41
5.4	Analysis of Incentives Systems .....	42
	FOOTNOTES.....	45
	ANNEXES (in French) .....	105
	BIBLIOGRAPHY .....	115

## 1.0 INTRODUCTION

History has proven that education plays a fundamental role in promoting socioeconomic development and opening access to better living for the poor. At some moment of their histories, most countries have questioned their educational system. This happened in Haiti during the 1970s. At that time it was decided to reform the existing educational system. The first effort was focused on the primary education sector: development of new curriculum, teacher training, and use of the national language in the teaching and learning processes.

The present study is a part of the Improving Incentives for Basic Education (IIBE)(1) activities related to the "Research on Teacher's Motivation." Planned in August 1987, this program will be implemented during two years. It will be carried out by a team comprised of a coordinator for research, many assistant researchers, and twenty student assistants from the University of Haiti.

The objectives for this review are as follows:

- synthesize governmental rules and regulations regarding beginning teacher's programs, transfers and hirings, promotions and retirements, etc.;
  - synthesize data concerning salaries, wages, fringe benefits, and other advantages related to the teaching profession;
  - describe the present balance between positive and negative factors of motivation; and
  - analyze positive factors of motivation in terms of efficacy, equity, internal consistency, and professional opportunity.
- To attain these objectives the following institutions and organizations were contacted:
- The Direction of Fundamental Education within the Ministry of Education (MEN). However, many of the interview questions could not be answered here because of the lack of information and data collection within this service;
  - The Direction of Vocational Education and Proficiency Programs of the MEN;
  - The Archive Service and the MEN Personnel Archive Department;
  - The Documentation Center;
  - The National Institute of Pedagogy; here we met the director of the Institute and the Coordinator for Evaluation. We were told that the institute had started a study on primary education in the private sector, but this was abandoned because of the lack of cooperation from school directors;
  - The IIBE Project; here we met the coordinators for the independent & disadvantaged schools. They were supposed to provide this study with information regarding the private school sector;

- The director of one of the highly regarded private schools of Port-au-Prince.

In general, the research suffered from the shortcomings of written documents on Haitian primary education. Also, little data was available from the contacted institutions. Consequently, the research instruments were modified in order to adjust to the situation. This resulted in two different questionnaires (see Annex).

## **2.0 THE PRIMARY EDUCATION SECTOR**

### **2.1 THE REFORM SYSTEM**

By the March 7, 1978, deadline, the MEN was in charge of primary education and the Normal Schools. Prior to that time, the Ministry of Education held responsibility for the urban education sector, while the Ministry of Agriculture was in charge of the rural one. The urban primary education sector was comprised of six grades while the rural one had seven.

In 1978, the curricula of the Normal Schools were standardized, although the core courses of rural education were still taught. These courses were: Agriculture Education, Communal Education, and Industrial Arts. Because of these extra courses, the school leavers were able to teach everywhere. The budget was standardized by transferring some positions from the Ministry of Agriculture to the MEN.

There was another shift in 1980. The educational leaders decided to make these changes to adjust to the expansion of the school population. A National Pedagogy Institute was created with French aid and French experts were hired to help develop the teacher's formation programs and to implement the reform. This new structure was functioned parallel to the traditional one. The "Certificat d'Etudes Primaire" (the diploma signaling the end of the elementary education) was eliminated. The educational system was redesigned and divided into three cycles lasting a total of ten years (4 + 3 + 3). Added to this was another three-year cycle called the Secondary Cycle.

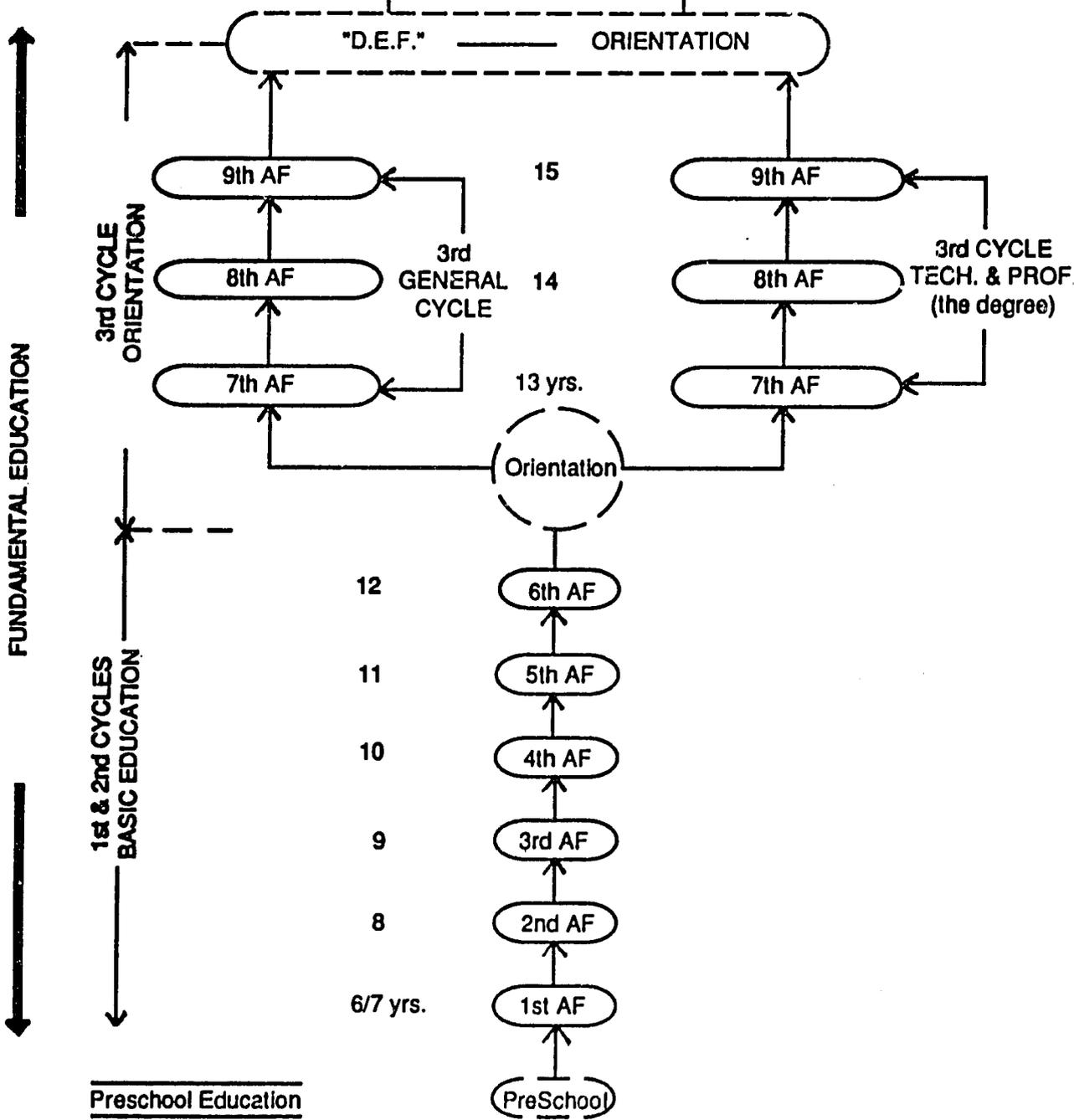
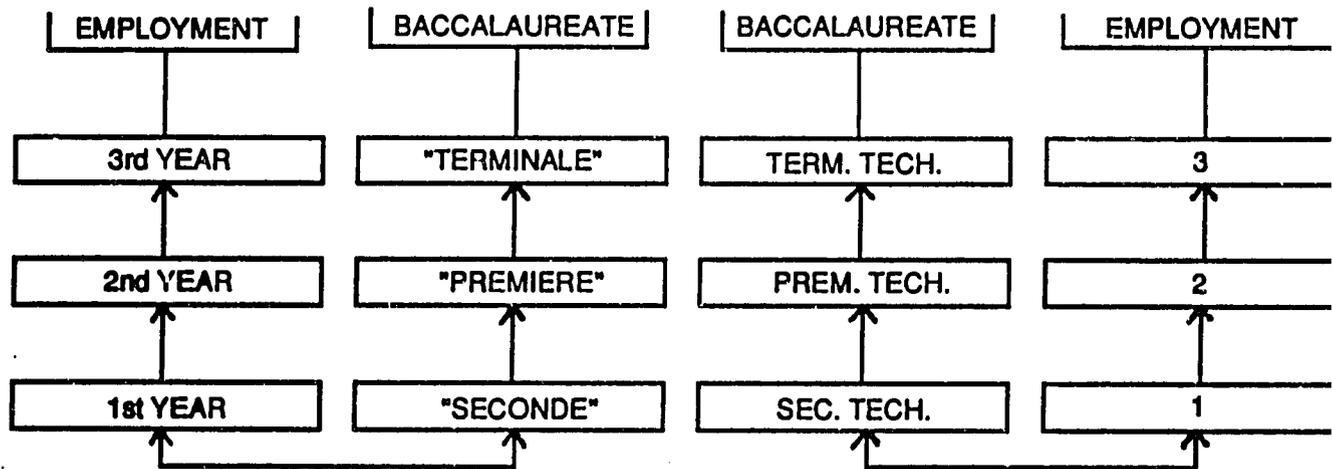
The first cycle, lasting four years, enrolled children between six and ten years old, and grouped the classes into preparatory and elementary tracks:

The second cycle, lasting three years, contained two years of "cours moyens," plus one year of observation.

The third cycle, also lasting three years, was aimed at completing the basic education. After passing an examination and earning the "Diplome d'Etudes Fondamentales," the students were oriented to the technical or general branches, according to their choice.

**(DIAGRAM on following page)**

The reformed basic education aims at:



- making student participate in the learning and teaching process, and to be able to find the information necessary for his or her education;
- promoting apprentice activities thereby enabling the student to develop practical skills;
- developing creativity, a sense of initiative, and imagination.(2)

Consequently, the student must:

- master the scientific and technical general knowledge necessary for developing apprenticeships;
- master the fundamental tools of communication, such as speaking, writing, drawing, calculating. etc.;
- develop skills in scientific observations and analysis, and have a sense of initiative;
- develop positive thinking and behavior in order to meet the exigencies of socioeconomic development;
- become accustomed to the working world;
- develop high standards of moral, social, and spiritual values.(3)

The reforms mistakenly overemphasized the linguistic aspects. Also, the public did not fully understand all the potential impact of these reforms. This is why it was slowly abandoned. Beginning in 1987, students were reoriented toward the traditional system.

## 2.2 THE TRADITIONAL SYSTEM

The traditional system and program are based on the old French system. Following Kindergarten, the primary cycle is comprised of six grades:

Cours Préparatoires I & II,  
Cours Élémentaires I & II, and  
Cours Moyen I & II.

The student can repeat any grade in the public schools, but some private schools limit the number of repetitions.

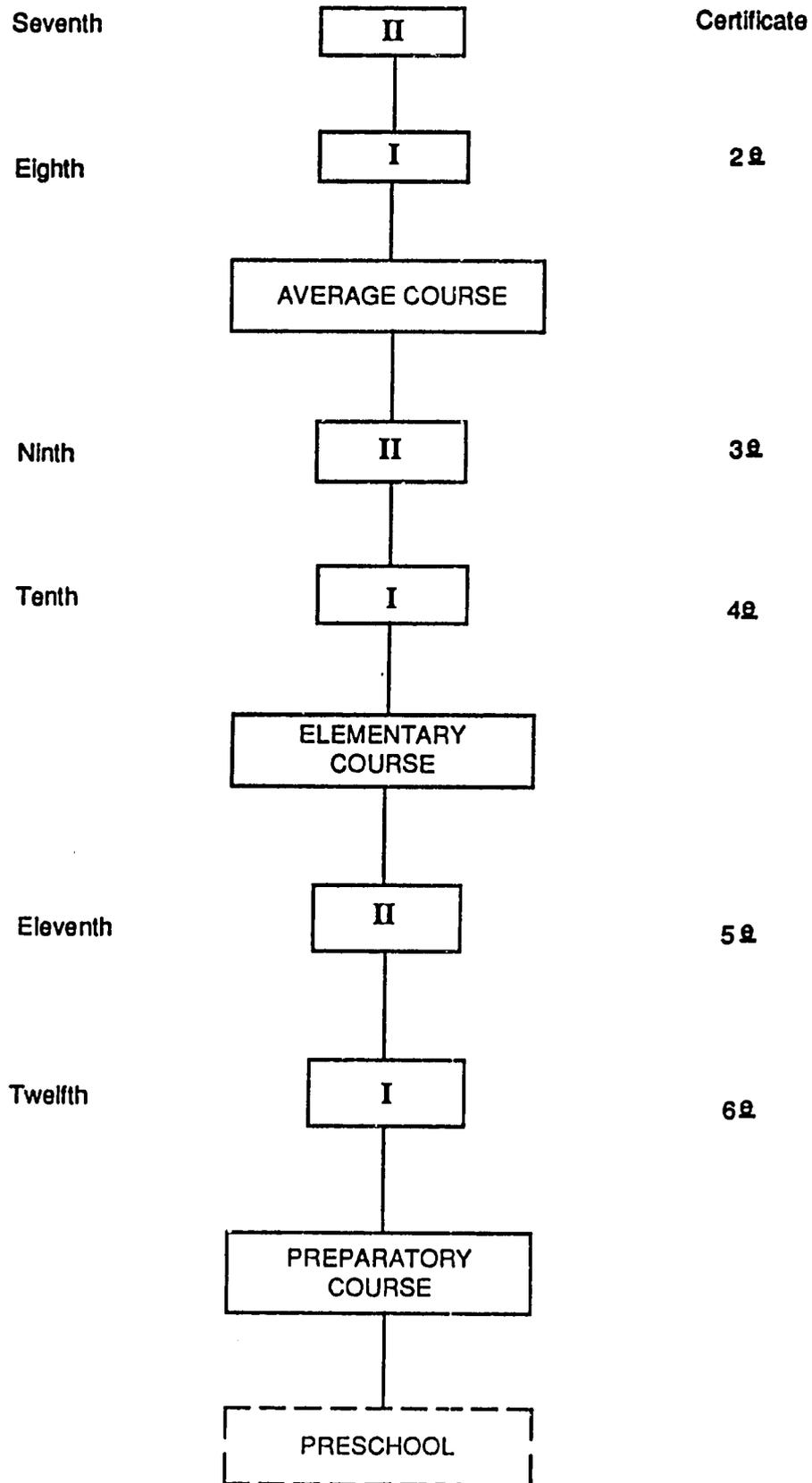
Haitian elementary education is characterized by a high percentage of grade repetition and dropout. Very few students pass, especially during the first school years. Only 41.3% pass the first grade and 69.9% pass the second grade. At the sixth grade level, however, 96.6% are successful. The grade repetition rate ranges from 12.4% to 25.5% during the first five school years. This drops to 3.4% in the sixth year, 33.2% of the students dropout during the first year of schooling only.(4)

(DIAGRAM on following page)

On the average, a student spends 12.5 years in order to get a school diploma. However, this average differs significantly from urban to rural zones. It falls to 11 years in the cities and rises to 14 years in the rural areas.(5)

Another characteristic of the traditional system is the age of the students. Most of them are above the average age. The class mix of older and younger children creates a difficult problem of matching didactic material to student needs.

# TRADITIONAL SYSTEM



In the traditional system the private sector is very important. In 1986, the MEN statistics showed that 70% of the school institutions and 65% of the staff belonged to the private sector. This sector groups the schools based upon the backing of local communities, religious organizations, and voluntary private associations. Some of these schools are profit-making institutions. The performance of the private sector depends largely on the zone being considered. On the average, the urban student in private school spends ten years and the rural students fifteen to earn a diploma.

### 3.0 TEACHER TRAINING

The title of teacher is given to everyone who is working the teaching profession regardless of his/her educational qualifications.

The initial training of the teachers is assured by ten officially acknowledged institutions, four of which are in the private sector. In principle, they apply the same program of basic training. In practice, however, one observes a difference between the curriculum of the private sector and that of the public sector in the level of their structure, their duration, and their content. This is, for example, the case with Lavaud Teachers College in the Northwest. Although it is not recognized by the government, it has a certain popularity and a certain respect due to its innovative program. The academic level required for admission is lower than that demanded by those institutions officially acknowledged, but the duration of the studies at Lavaud is longer, more than

five years. Lavaud's principle objective is to train teachers to be capable of adjusting their methods to the conditions of rural life.

The continuous training of the teachers is assured by the National Education Institute (IPN). The program consists of ten subjects, representing a foundation of 224 hours of instruction. They are: Philosophy, Basic Reform Orientations, Oral French, Child Psychology, Creole, Math, Awakening Activities, Social Studies, Physical Education, Cultural Activities, and Distance Teaching. However, no objective measure of the teaching efficiency has been systematically designed.

Teacher training is provided by fifteen regional educational centers across the country. The capacity of these centers and their geographic divisions are sufficiently adequate to assure access to teachers of all regions. The serious problem seems to be the shortage of training for guidance counselors and the lack of coordination between the programs.

The level of training of teachers remains very basic. The poor employment prospects, the exceptionally low salaries, and the bad working conditions make recruiting qualified candidates for the training schools difficult. This is confirmed by the statistics published by the National Ministry of Education.

Other teacher training problems are cited below:

- Total absence of precise training objectives clearly describing the desired performance;
- Lack of coordination between the National Ministry of Education's set of goals and the political objectives of the teacher training subject matter which are determined by the Planning Ministry;(6)
- Nonexistence of a continuous program that permits control of the new program's improvements;
- Absence of incentives. No certificates are awarded and participation in a training period does not lead to promotion; and
- Absence of basic data regarding the number of teachers to be trained which does not allow the IPN to set teacher training goals.

An agreement was made to coordinate programs of all centers and to adjust them with those of the Normal Schools. Through this coordination it was expected to train non-qualified teachers from the remote areas by a system of "credits" and to help them obtain the CAP (Educational Aptitude Certification). The centers however, still lack competent educators capable of effectively conducting the teacher training process.

The private sector experiences the same kind of problems. Apart from the few schools requiring the Normal School degree for teaching, most of the private school classes are taught by poorly prepared teachers. Generally, their academic levels are between the CEP

(Elementary School Certification) and the "philosophy class" (freshman year at the American University). The few coming from the teachers' training schools are, for the most part, monks.

The teachers' training programs were an important component of the reform system. The goal was to retrain the teachers to permit them to master the new programs and didactic materials.

*(See Tables Following )*

It was intended to operationalize this in two steps. The first was aimed at training the teachers so that they would be able to perform adequately in the fundamental schools (first cycle). The second step was targeted at the second cycle. In the transitory phase, it was agreed to tenure all the teachers who had ten years or more of experience, and who would attend a special training session. According to the General Inspection Office, the retraining process was mandatory for public servants and optional for private sector teachers. But this retraining program failed because of technical considerations. First, the participants were selected by the academic inspectors rather than the school directors. Second, participation in any session did not offer career advantages. Third, the trainees refused to attend the qualification tests. The results of these tests would have helped to improve the quality and the efficiency of the training process.

**ELEMENTARY SCHOOLS ENROLLMENT ACCORDING TO  
SECTORS OF EDUCATION  
FROM 1973/74 TO 1983/84 SCHOOL YEARS**

YEAR	TOTAL	STUDENT ENROLLMENT	
		PUBLIC SECTOR	PRIVATE SECTOR
1973/74	431,607	252,996	178,611
1974/75	451,140	257,999	193,141
1975/76	487,135	280,187	206,948
1976/77	510,716	269,729	240,987
1977/78	517,723	266,204	251,519
1978/79	528,611	267,112	261,499
1979/80	580,127	277,458	302,669
1980/81	642,391	277,268	365,123
1981/82	658,102	282,366	375,736
1982/83	723,041	293,328	429,713
1983/84	723,070	325,690	457,380

**ELEMENTARY SCHOOL INSTITUTIONS ACCORDING TO  
SECTOR OF EDUCATION  
FROM 1973/74 TO 1983/84 SCHOOL YEARS**

YEAR	TOTAL	STUDENT ENROLLMENT	
		PUBLIC SECTOR	PRIVATE SECTOR
1973/74	2418	891	1527
1974/75	2730	900	1830
1975/76	2788	904	1884
1976/77	2798	900	1898
1977/78	2841	906	1935
1978/79	2966	935	2301
1979/80	2996	958	2038
1980/81	3271	994	2277
1981/82	3221	1000	2221
1982/83	3241	1000	2241
1983/84	3403	1055	2348

Some innovations were undertaken apart from the training and retraining programs:

- training of academic advisors for the regional office level (CPR). Their role would be to supervise inservice programs, to assist and advise the teachers;
- reassessing and redefining the administrative and academic functions of the inspectors in order to make them spend more time and energy in instructional leadership. For the same purpose, an inspection career field was created and a recruiting examination institutionalized. The candidates who pass this examination were trained for a year at the IPN; and
- introducing the basic principle of the "Reform" in the curriculum.

#### **4.0 REVIEW OF THE STATUS OF TEACHERS**

Although teachers play an essential role in the educational system and social development, the teaching profession is not highly regarded. People consider it as a last choice for a career. This fact is supported by the position of the teaching profession at the lowest rank on the civil service scale. On the average, teachers' salaries are the lowest of all civil servants.

Being aware of this situation, the officials released in 1982 a document aimed at improving the teacher status, clarifying teacher obligations and rights, and specifying the incentives related to the teaching. Two years later, in 1984, another teaching

status was designed and published. It was focused on job security and career guarantees. However, one might note that this status document did not cover the private sector.

#### **4.1 THE PRIVATE SECTOR**

The data concerning the private sector was collected from selected county institutional leaders. The IPN had previously tried to conduct a study on the private sector, but it was abandoned because of a lack of collaboration from the school directors. Actually, the lack of comparative data is the main reason explaining the nonstandardization of teacher status in Haiti.

Schools are more or less advantaged according to considerations such as those of position, clientele, means, etc. Some ministries have used the concept of "grandes ecoles" in referring to the advantaged schools. One might argue about the use of such concepts which lead to segregation of Haitian schools.

##### **4.1.1 Advantaged Schools**

It was impossible to determine these school administrative and staff requirements because of the presidential political campaigns. Because of the sociopolitical turmoil, it is difficult to conduct dispassionate research inquiries with the school leaders in other settings. Only one school administration (from the "Centre Feminin du Bois Verna" (DuBois Verna Female

School)) was fully interviewed. In this school the criteria for appointment, assignment, promotion, salaries and wages, benefits, and layoff are as follows.

**Appointment.** To be appointed as a teacher in DuBois Verna Female School the applicant should:

- be a graduate from the Normal School. To teach at the tenth grade and above, there is an additional three years of experience required;
- be a female;
- be fluent in French; and
- attend a one-year beginning teacher's program.

**Assignment.** To be assigned to a position the applicant should have:

- three years of experience for the tenth grade level and above;
- four years of experience for the ninth and eighth grade levels; and
- five years of experience for the seventh grade level.

**Promotion.** A teacher will be advanced to a higher class when there is a vacancy into which he could be promoted as supervisor. The criteria for career promotions are related to the time spent in teaching, the efficiency of the teacher, their personal values, and school interests.

**Salaries and Wages.** There is no contract between schools and teachers. The

beginning salary is \$180.00. There is an increase every two years. Teachers with six to seven years of seniority have salaries ranging between \$300.00 and \$350.00.

**Benefits.** The school also provides a teacher's insurance policy, as well as a system whereby the teachers can borrow money on an emergency basis from the school at a low interest rate. The children of teachers, as well as the children of alumni, may receive total or partial scholarships based on seniority of the teacher/parent.

Teachers duties are:

- to be physically present at the school between 7:30 a.m. and 1:30 p.m.;
- to prepare the week work load;
- to supervise the exercise books and class materials;
- to prepare the files of children with learning difficulties;
- to prepare the report cards;
- to record the semester's grades in the school official record;
- to enforce classroom discipline; and
- to attend annual three-day seminars on curriculum development.

#### 4.1.2 Underprivileged Schools

Underprivileged schools comprise those with low economic means in the urban and rural areas. Teachers' status is not regulated and fluctuates with the local environment. In general, the applicant with the highest educational level is chosen. There are no specific career plans for practicing teachers.

Teachers salaries average:

- 229 gourdes (U.S. \$45.80) in the West department,
- 151 gourdes (U.S. \$30.20) in the Artibonite region, and
- 135 gourdes (U.S. \$27.00) in the department of Grande Anse.(7)

#### 4.2 PUBLIC SECTOR

The following information comes from the Ministry of Education Policy Act published in 1982 and 1984. It is concerned with the nomination, assignment, transfer, promotion, salaries and retirement of teachers.

**Nomination.** Only laureates of "Ecoles Normales Primaires" can be nominated to a teaching position. However, because of teacher shortages, applicants with the following qualifications can be nominated:

- "Brevet elementaire" or equivalency for primary education and the last two cycles for fundamental education;
- Assignment of personnel can be completed only for fully and legally

funded positions;

- Assignment of personnel can only be made within the limits of the Ministry's preestablished lists of available candidates. This is established by level of schooling, geographic locations, and the following criteria:
- teachers on leave of absence who have asked for reintegration two months prior to the end of their leave;
- graduates from the Ecoles Normales Primaires;
- graduates with the CAP no. 3 for primary and fundamental education; and
- graduates from the special public sector exam.

Teachers on leave of absence will have priority to fill up vacant positions. The personnel managing office is responsible for presenting candidates to the general managing office, taking into account geographical origin and priority order. Teachers are assigned according to position availability. Their refusal of an assignment will cause them to lose the privilege of priority.

**Assignment to a Position.** Teachers are assigned by Ministerial decree specifying the location and school where they will practice. The choice of assignment takes into account their department of origin or residence. Normal School graduates are assigned to

the first two cycles of fundamental education. All assignments are at least on a two-year basis.

**Transfer.** Any member of the teacher corps can be transferred at will on request. Transfers at will take place for the following reasons:

- better utilization of teachers competencies, or
- to end a conflictual situation. In this case, teachers are not allowed to refuse their next assignment. In case of refusal they can be suspended.

The personnel office grants transfers taking into account cases where spouses or families want to be reunited and where the teacher originates from the locality he/she asks to be transferred to. Also considered are cases where a teacher has been recognized as ill by one of the Ministry of Education doctors or when a teacher has spent more than three years on the same assignment.

Teachers requesting a transfer must have the qualifications required for the requested position. Approval from the Departmental Inspectorate is required for transfers within a district. For transfers between departments, authorization from the General Directorate and the office of basic education is required.(8)

**Promotion.** Promotion to the next professional stage is made on the basis of professional exams certified by the Ministry of National Education.

The administration of these professional exams is entrusted to various teacher training institutions. These are in charge of selecting the exams topics, correcting the exams, and, if necessary, organizing the oral parts of the exam. They are responsible for ensuring the exams equivalency with other similar national exams.

Successful candidates to the professional exams are classified in their next higher professional category and benefit from a higher salary index.

All teachers can be promoted to the position of supervisor, director, pedagogical advisor or inspector upon fulfillment of required conditions.

To be promoted to the position of supervisor or director the candidate must:

- have Haitian nationality;
- have graduated from an Ecole Normale Primaire and three years of public school experience;
- have the equivalent of the Rhetorique;
- have the CAP and five years of public school experience;
- have excellent morality;
- have no disciplinary actions in the two years preceding the exams; and
- have successfully completed the Ministry of Education exam.

To become a pedagogical advisor, one must:

- be between the ages of 25 and 35;
- have the CAP and five years of public school experience;
- have excellent morality;
- have no disciplinary actions during the two years preceding the exam;
- have successfully passed the required exam;
- have successfully attended the recommended training program; and
- have completed the required probation period.

To become an inspector, one must:

- be between the ages of 30 and 45;
- have been a fundamental education school director for at least five years or belong to the A1 or A2 professional categories with two years of field experience;
- have excellent morality;
- have no disciplinary actions during the two years preceding the exam;
- have successfully passed the required exam;
- have successfully attended the appropriate training program; and

- have completed the required probation period.

**Sanctions.** Any member of the teaching labor force who stays away from his job for over ten consecutive days without the necessary authorization will be considered as having resigned from his position. The same applies for nonauthorized leave for more than twelve nonconsecutive days within the same month.

Teachers on non-justified leave lose 1/30 of their salary. For repeated cases, the teacher may be suspended, asked to resign, or their appointment may be revoked.

For grave mistakes, the following sanctions can be applied:

- teacher may be asked to resign, or
- appointment may be revoked.

A practicing teacher is terminated when the teacher:

- willfully resigns;
- retires;
- is recognized handicapped;
- appointment is revoked; or
- is condemned in a court of law.

**Pay Scale.** Teachers' pay scale varies with the teachers' category and level. Housing allowances can be added to

the salary. Each level includes eight different sublevels, each one of which has a salary index.

To calculate teachers' salary, the baseline figure is multiplied by the index corresponding to the teacher's level and the product is then divided by 100.

Teacher's salaries can be increased through bonuses and other allowances. These increases vary in the following proportions:

- 25% of net salary for inspectors,
- 20% of net salary for school directors, and
- 10% of net salary for remote assignment. (Transportation fees are also granted.)

Since 1987, the official teacher pay scale is:

- 900 gourdes for recruited,
- 920 gourdes for CAP graduates,
- 1,040 gourdes for "Ecole Normale" graduates with less than four years of experience, and
- 1,160 gourdes for "Ecole Normale" graduates with more than four years of experience.

**Duties.** Teachers are obligated to:

- devote the totality of their duty time to school related tasks;

- work a minimum of 22 hours per week;
- participate in training activities to which they are invited;
- contribute to school and community social activities;
- observe professional ethics rules; and
- follow the hierarchical procedure and the academic programs in effect.

Teachers will be evaluated during their career on the following criteria:

- their work;
- their ability to take initiative;
- their teaching methods;
- the logical order they follow in sequencing their courses;
- the results obtained;
- their ability to follow instructions and advice;
- the quality of the students' notebooks;
- discipline and hygiene guidelines to students;
- participation in the various school activities;
- sociability and personality;

- relationships with parents;
- relationships with students;
- relationship with authority;
- language ability;
- order and discipline;
- classroom organization and neatness; and
- regularity and punctuality.

**Retirement.** All members of the teacher corp who have worked for 25 consecutive years in the teaching profession are entitled to a monthly retirement salary equal to his highest month salary in active years. However, if a teacher becomes invalidated after 5 years of service, he will benefit from a retirement salary equal to half of the salary in active years. The infirmity must be certified by a special committee composed of one doctor appointed by the Ministry of Health and by one doctor appointed by the teacher.

Any teacher who has reached the age limit of 55 is entitled to apply for retirement.

## **5.0 PRESENT BALANCE BETWEEN POSITIVE AND NEGATIVE FACTORS OF MOTIVATION**

Haiti, like many other Third World countries, is faced with many problems in its education sector. The decline of teacher's status, low salaries, and poor working conditions contribute to creating

a negative view of the teaching profession in the public at large. Teaching is, for many Haitians, only a stepping stone towards a more lucrative position.

In spite of recent salary increases, competency and the feeling of professional belonging are yet to come. Teachers have refused to take the competency tests as it had been agreed upon between the Ministry and the Teachers' Union. It should be noted that in spite of the recent pay increases salaries are still considered too low to promote any desire to remain in the profession. Other measures have been proposed to increase teacher retention. Only time will tell if they can be put successfully to work.

In the following section, positive and negative factors will be reviewed.

### **5.1 PUBLIC SECTOR**

- In case of illness, every teacher, upon presentation of the professional card, is entitled to a 50% reduction on hospitalization fees. Spouses, children, and relatives are entitled to a 25% reduction on hospitalization fees.
- In case of work-related accidents, teachers are entitled to the benefits provided by the Office d'Assurance Accident du Travail Maladie et Maternite (OFAT-MA).
- Meritocratic teachers can eventually benefit from scholarships to attend training programs in order

to further their competencies. Conditions for such scholarships are determined by the Ministry of National Education.

- A new salary scale which takes into account seniority and level of expertise of teachers has been implemented.
- Teachers are entitled to three months of paid vacation.
- Teachers are also entitled to a retirement salary at the end of their career.(9)

## **5.2 PRIVATE SECTOR**

- Teachers benefit from school insurance.
- Teachers are granted scholarships for their children to attend the school where they teach.
- The school takes financial responsibility for teachers' inservice training.
- Teachers enjoy a work schedule which enables them to practice a second profession.
- Teachers have the possibility to use school premises for private tutoring.
- Teachers are provided guidance in their practice.
- In case of a teachers absence, the school provides substitutes.(10)

## **5.3 DEMOBILIZATION FACTORS**

In spite of efforts already made, there are many unfavorable conditions that cause young people to turn away from a teaching career. Several factors can be mentioned:

- In practice, the legal apparatus is not always respected. For instance, retirement salaries are not promptly paid.
- Promotion rules are not systematically applied.
- Incomplete information on teachers and schools delay decisionmaking process regarding teachers.
- In spite of recent salary increase, teachers are poorly paid and their buying power remains low.
- Seniority is not taken into account in regard to salary. A graduate from the Ecole Normal with five years experience earns the same amount as one with fifteen years of experience.
- There is no allowance for remote assignment.
- There often are paycheck delays.
- Poor socioeconomic environment. In certain cases, students contributions are either faulty or so low that they cannot ensure a good standard of living to the teachers.
- There is no career ladder in the private sector.

- Working conditions are deficient. The schools generally lack teaching materials.
- School facilities are poor.
- Schools lack libraries, teacher's rooms and cafeterias.
- Low status and poor working conditions contribute to teachers wastage.
- Over centralization of the educational system impede decisionmaking process to the detriment of rural schools.
- There is a lack of teacher participation in the school decisionmaking process.
- There is no cooperation between supervisory and teaching personnel in the rural areas.

In conclusion, there are few incentives to attract and retain teachers. There are by far more demobilization factors. The situation is compounded with the fact that the few incentives that exist are not often put into practice.

#### **5.4 ANALYSIS OF INCENTIVE SYSTEMS**

Incentives are generally used to influence behavior in the workplace. They can also be used to change attitudes. As such, the nature and the variety of incentives vary according to the objectives being pursued. In the following section,

incentives will be reviewed against criteria such as efficiency and equity.

##### **5.4.1 Efficiency**

A system of incentives must clearly state which objectives are pursued and how they will be attained in order to be efficient. In Haiti, the objectives are to retain professionals in their teaching careers and to coordinate training levels. These objectives are far from being reached. The incentives used have not produced the expected results. The effects of the incentives used has been undermined by deficient application procedures, poor working conditions and low salaries. Consequently, teachers can not be prevented from leaving the teaching career for less demanding and better paid position.

##### **5.4.2 Equity**

An incentive system works when it is perceived as fair. Concerted efforts between the Ministry of Education and the Teacher Union have led to a new salary scale agreement which better takes into account teacher training level and seniority. However, equity criteria are still not fully considered. For instance, there are no salary differences between a graduate from Ecole Normale with only 5 years of experience and one with 15 years of experience.

Remoteness of assignment is not considered in the case of rural teachers

who have equal educational level and experience with their counterparts in the urban centers. Overcrowding in rural settings increases the workload of rural teachers but not their pay. Those criteria have obviously not been taken into account by educational planners.

In conclusion, the Haitian educational system offers few career opportunities. As a consequence, improving teaching skills is not a high priority for teachers. Most teachers instead devote their energy on secondary revenue sources. The problem of motivating teachers is a delicate one in Haiti because of the lack of career planning in this sector. However, the public sector offers greater opportunities as teachers can be promoted after several years of practice in the field.

Inservice training is under the responsibility of the National Institute of Pedagogy. Even though the inservice programs are open to all teachers, admissions criteria are poorly specified. There seem to be few links between attending the inservice programs and promotion of teachers. No real commitment has been made to invest in distance education, professional seminars, or teachers panels.

Both public and private sectors are faced by the same problems. Except for the top private schools, the public sector school system appears more structured. Its efficiency, however, remains limited.

## FOOTNOTES

1. IEES (Improving the Efficiency of Educational Systems)
2. MEN *Enseignement Fondamental Programme d'Etudes du Premier Cycle*  
*Institut Pedagogique National, Port-au-Prince, Haiti, p. 11.*
3. L'EDUCATEUR, Vol. 1, No. 10, 30 janvier 1988, Haiti, p. 16.
4. AMESD *Education du Secteur de l'Education et des Ressources*  
*Humanes, Tallahassee, Florida, USA, mars 1987, p. 5 - 7fr.*
5. Ibid.
6. Haiti - UNESCO: *Identification de projets pour le developpement du*  
*systeme educatif formel.* Projet HAI/78/016, juin 1980, p. 35.
7. PROBES. Unpublished study.
8. He is in charge of Fundamental Education Evaluation.
9. Status of Students, 1982, throughout book.
10. Information collected from a member of the Female Classical Center.

# **POLICY RESEARCH INITIATIVE**

## **Motivation des Enseignants Iere Partie**

**REVUE DES STATUTS**

**Mars 1988**

**André Patrick Prophète**

**MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE  
MEN**

**AMELIORATION DE L'EFFICACITE DES SYSTEMES EDUCATIFS  
AMESED**

**Previous Page Blank**

47

## TABLE DE MATIERE

INTRODUCTION.....	51
PRESENTATION DU SECTEUR PRIMAIRE DE L'ENSEIGNEMENT .....	55
Le Système Réforme .....	55
Le Système Traditionnel .....	61
FORMATION DES MAITRES .....	67
REVUE DES STATUTS DE L'ENSEIGNANT.....	73
Secteur Privé .....	74
Secteur Public.....	79
BALANCE ACTUELLE ENTRE STIMULANTS ET FACTEURS DE DEMOBILISATION .....	91
Secteur Public.....	92
Secteur Privé .....	93
NOTES .....	103
ANNEXES .....	105
BIBLIOGRAPHIE .....	115

## I N T R O D U C T I O N

L'importance de l'Education dans l'amélioration des conditions de vie d'un peuple n'est plus à mentionner. L'histoire des pays du Tiers-monde a mis en relief le rôle de l'éducation considérée comme ferment de développement socio-économique et porte d'accès des peuples pauvres aux mieux-être. A des moments déterminés de leur histoire, la plupart des nations ont dû mettre en question leur système éducatif. - Haiti a tenté de réformer le sien vers la fin des années soixante-dix. Les efforts se sont d'abord orientés vers le secteur primaire de l'éducation: élaboration d'un nouveau curriculum, formation des nouveaux maîtres et utilisation de la langue nationale.

L'étude que nous présentons s'intitule REVUE DES STATUTS DE L'ENSEIGNANT DE L'ECOLE FONDAMENTALE EN HAITI. Elle s'inscrit dans le cadre des activités de l'AMESED<sup>1</sup> et tient lieu de cadre théorique pour la RECHERCHE SUR LA MOTIVATION DES ENSEIGNANTS dont le projet a été <sup>préparé</sup> en août 1987 et le temps de réalisation fixé pour deux ans. L'initiative dispose d'une véritable équipe composée d'un responsable général de la recherche, de plusieurs assistants de recherche et d'une vingtaine d'enquêteurs-étudiants recrutés dans les rang de l'Université - d'Etat d'Haiti.

Cette première partie du travail visait à atteindre les objectifs suivants:

1o) Synthétiser les règles et lois gouvernementales régissant l'entrée au professorat, l'assignation à un poste déterminé, les transferts, la promotion et la retraite au niveau de l'Ecole Fondamentale.

2o) Synthétiser les données relatives au traitement accordé aux maîtres, salaires, profil requis, etc...

3o) Décrire la balance actuelle entre stimulants et facteurs de démobilisation.

4o) Analyser les stimulants en termes d'efficacité, d'équité, de consistance interne et d'opportunité pour la promotion professionnelle et le recyclage.

Pour y parvenir, nous avons contacté certains organismes du Ministère de l'Education Nationale et quelques institutions privées:

1o) La Direction de l'Enseignement Fondamental (DEF). Nous n'avons pas pu obtenir toutes les informations souhaitées. Plusieurs questions prévues au protocole d'interview sont restées sans réponse car le directeur de l'Enseignement Fondamental et le chef de service de l'Inspection Générale n'avaient pas certaines données sous la main.

2o) La Direction de la Formation et du Perfectionnement (DFP). Récemment créée, cette direction se cherche encore. Le responsable n'a donc pas été en mesure de nous fournir les informations désirées.

3o) Le Service de la Planification du Ministère de l'Éducation Nationale.

4o) Le service des Archives et la section des Archives du service du Personnel du Ministère de l'Éducation Nationale.

5o) Le Centre de documentation. Le but était de recenser la littérature relative à la carrière d'enseignant en Haïti.

6o) L'Institut Pédagogique National. Là, nous avons rencontré le titulaire de la Direction Pédagogique et la responsable du Service d'Évaluation. Cette dernière nous a fait savoir que l'IPN avait entrepris une étude sur les écoles primaires privées du pays et qu'il avait dû l'abandonner à cause du manque de collaboration des directeurs d'écoles.

7o) Le Projet Bilatéral d'Éducation (PROBED). Nous y avons rencontré les responsables des écoles indépendantes et des écoles défavorisées. Ils devaient nous fournir des informations sur les éco-

les privées de l'Enseignement Primaire.

80) Enfin, nous avons rencontré la responsable de l'une des écoles privées de haut niveau de la capitale.

En général, nous avons fait face à une carence d'informations écrites sur l'Enseignement primaire. Cette pénurie de documents écrits et la quasi inexistence de données au sein des organismes concernés nous a conduit à préparer des instruments en vue de collecter des informations en situation d'enquête pour compléter les textes recensés. Dans cette optique, deux protocoles d'interview ont été préparés. (voir annexes)

P R E S E N T A T I O N D U S E C T E U R P R I M A I R E D E  
L ' E N S E I G N E M E N T .

Le Système Réforme

Par décret du 7 mars 1978, la responsabilité de l'Enseignement primaire ainsi que celle des Ecoles Normales a été attribuée au Ministère de l'Education Nationale. Avant cette date, la structure comprenait un sous-système urbain relevant du Ministère de l'Education Nationale et un sous-système rural dépendant du Ministère de l'Agriculture. Le cycle primaire urbain se bouclait en six ans, tandis que le cycle rural s'achevait après sept années d'étude.

A partir de 1978, le programme des Ecoles Normales a été unifié. Cependant, on a conservé dans le nouveau programme les matières de base de l'Enseignement rural: Education agricole, Education communautaire et les arts industriels. De ce fait, l'étudiant diplômé d'une école était apte à enseigner dans n'importe quel milieu. D'autre part, on a procédé à l'uniformisation du budget en transférant au Ministère de l'Education Nationale certains cadres du Ministère de l'Agriculture.

En 1980, un nouveau vent commença à souffler. Devant le faible rendement du système éducatif, l'égorgement des salles de classe, les responsables de l'Education avait jugé bon d'entreprendre une ré-

forme de l'Enseignement primaire. Un Institut Pédagogique National a été créé avec l'intervention de la France. Un nombre imposant de coopérants français y travaillaient. Ils devaient, entre autres choses, assurer la formation des maîtres et aider à l'application de la réforme.

La nouvelle structure devait fonctionner en même temps que le système traditionnel. Le Certificat d'Etudes Primaires a été supprimé. L'organigramme du système éducatif comprenait dix années d'éducation de base divisée en trois cycles ( 4 ans + 3 ans + 3 ans ) suivis d'un cycle secondaire de trois ans.

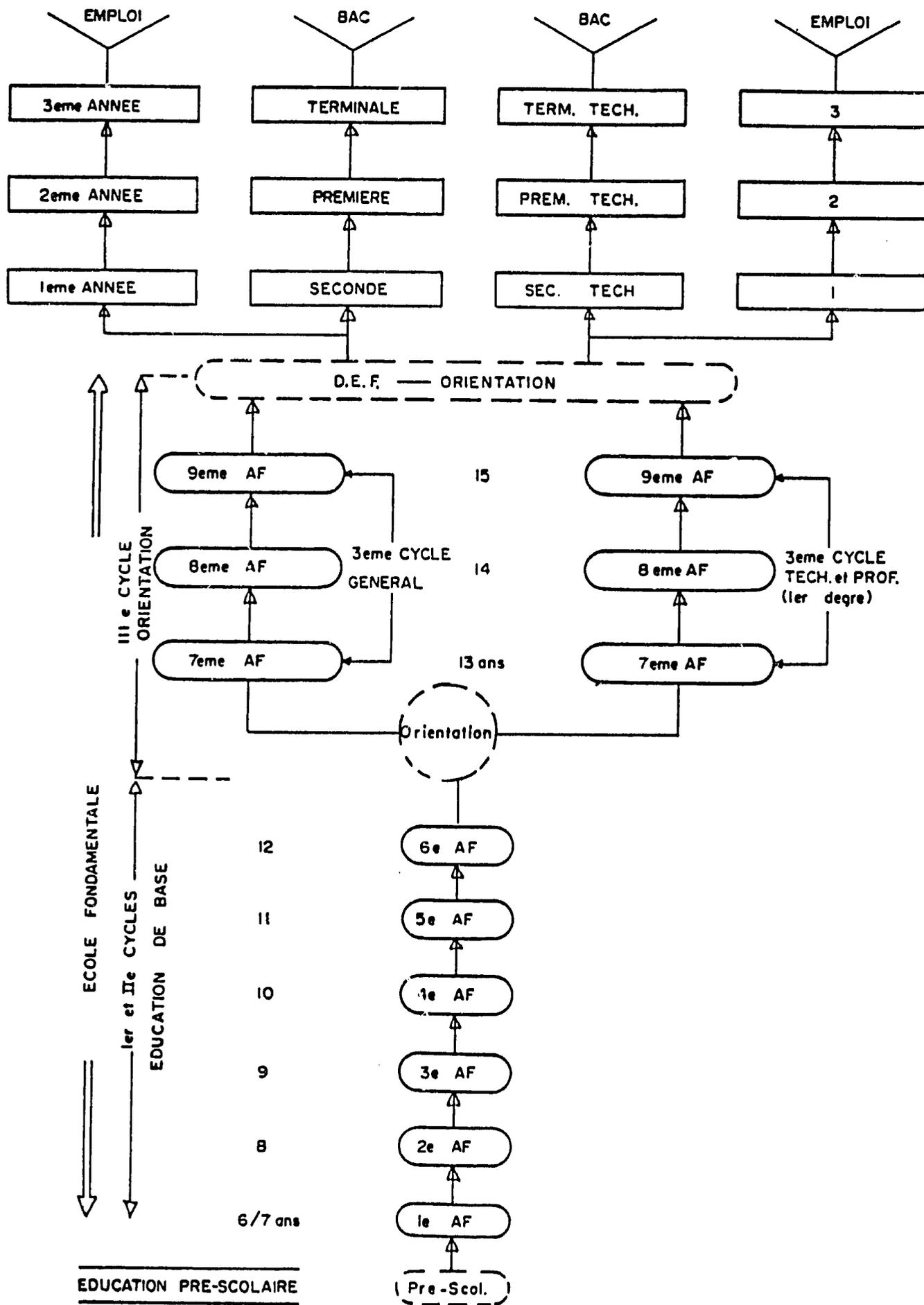
Le premier cycle de quatre ans recueille les enfants de 6 à 10 ans et regroupe les cours désignés comme préparatoire et élémentaire.

Un second cycle de trois ans regroupe les deux cours moyens et une année d'observation. A la fin de ce deuxième cycle, une attestation de fin d'Etudes Primaires devait être délivrée.

Le cycle moyen ou intermédiaire de trois ans appelé à boucler la formation de base se couronnait par un diplôme ( Diplôme d'Etudes Fondamentales). A ce stade, l'élève, selon qu'il eût appartenu au

cycle général ou au cycle technique, pouvait se diriger vers l'option de son choix ( école de niveau secondaire, école normale, école professionnelle du 2e degré).

A la fin de chacun des trois cycles, la nouvelle structure offrait des niveaux de formation artisanale, technique et professionnelle tout en accordant à l'élève la possibilité de réintégrer le système fondamental au niveau correspondant.



Les programmes rénovés de l'Enseignement Fondamental cherchaient à :

1o) Faire participer l'élève de façon active à sa formation, ce qui suppose que le maître donne à l'élève la possibilité de s'exprimer individuellement et de rechercher par lui-même les informations qui lui sont nécessaires.

2o) Valoriser les activités d'apprentissage qui développent des capacités applicables à des situations réelles et pratiques.

3o) Développer la créativité, l'initiative, l'imagination l'adaptabilité au service du développement continu de l'individu et de la communauté.<sup>2</sup>

L'élève devait donc:

1o) Assimiler des connaissances générales scientifiques et techniques en vue de développer ses capacités d'apprentissage et d'adaptation aux nouveaux domaines d'études.

2o) Maîtriser les instruments essentiels de communication de base tels que l'expression orale et écrite, le calcul, le dessin etc...

3o) Développer les facultés d'observation scientifique, d'analyse, de synthèse ainsi que l'esprit critique et le sens de l'initiative.

4o) Favoriser des attitudes et comportements positifs vis-à-vis du changement de l'environnement et du développement socio-économique.

5o) Se familiariser avec le monde du travail et se préparer à la vie active.

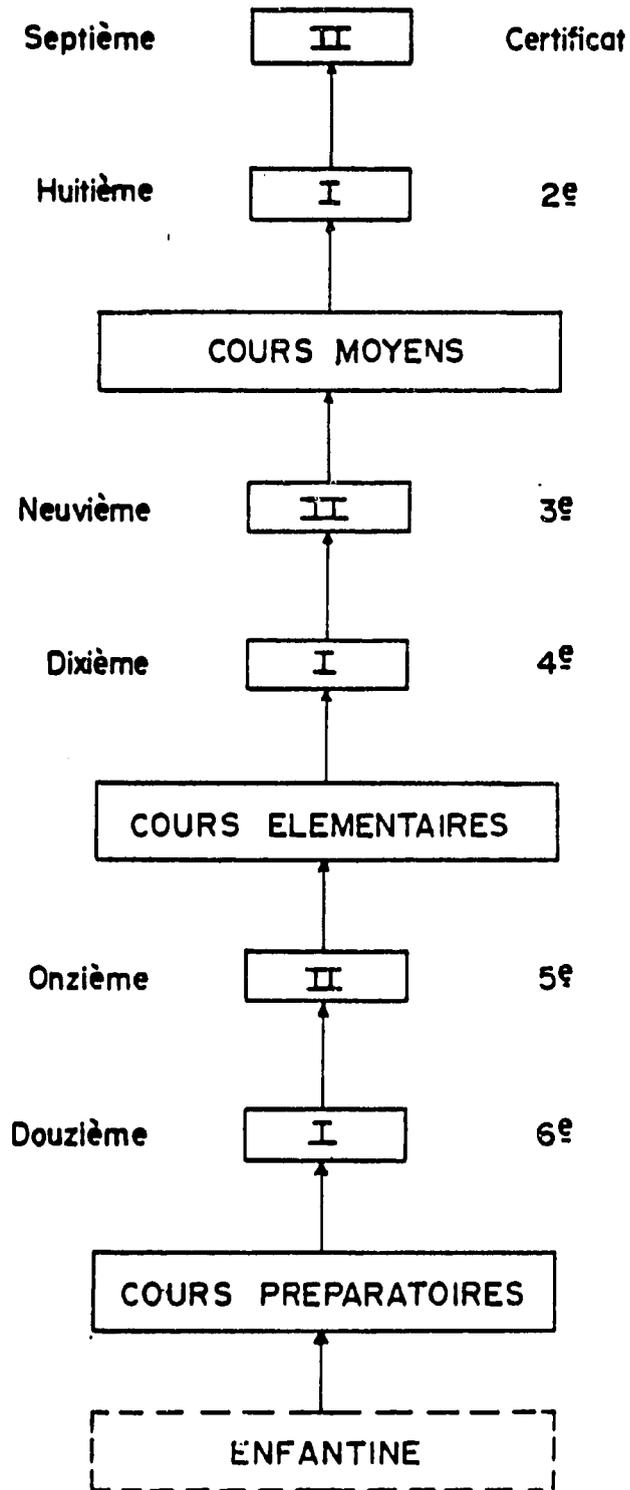
6o) S'imprégner de valeurs morales, sociales et spirituelles élevées. <sup>3</sup>

Cependant, on a commis l'erreur de mettre l'emphase sur l'aspect linguistique de la réforme. D'autre part, le grand public n'avait pas compris ses idées forces et son potentiel d'impact. Cela a entraîné des difficultés de tous ordres et l'apparition de poches de résistance au programme de la réforme. Ceci a eu pour conséquence, la mise en veilleuse de la réforme et le drainage des élèves qui l'ont fréquentée vers le système traditionnel à partir de 1987.

## Le Système Traditionnel

Le système traditionnel et son programme sont basés sur l'ancien système français. Le cycle primaire est précédé d'une classe enfantine. Il comprend six années de classe: cours préparatoire I et II, cours élémentaire I et II, cours moyen I et II. L'élève peut redoubler une classe à n'importe quel niveau, bien que certaines écoles privées limitent le nombre de redoublements.

# SYSTEME TRADITIONNEL



Le système d'éducation primaire se caractérise par le nombre élevé d'enfants qui redoublent des classes ou abandonnent l'école, ce qui conduit à des taux de passage très faibles, particulièrement au cours des premières années de scolarité. Le taux de passage est réduit <sup>très</sup> au cours des premières années de scolarité. Le score de réussite est de 41,3% en première année. Il passe à 69,9% en deuxième année pour atteindre 96,6% à la sixième année. Le taux de redoublement est élevé pendant les cinq premières années du cycle primaire (variant entre 12,4% et 25,5%) puis tombe à 3,4% au niveau de la sixième année. Le nombre d'enfants qui abandonnent à la fin de la première année est particulièrement élevé (33,2%).<sup>4</sup>

Il faut une moyenne de 12,5 années pour produire un diplôme. Cependant, les pourcentages varient avec les secteurs et les régions: 11 années pour les écoles urbaines, 14 pour les rurales.<sup>5</sup>

Le système traditionnel est encore caractérisé par l'âge élevé des élèves. En effet, il y a beaucoup d'enfants "suragés" à tous les niveaux. La grande diversité des âges crée des problèmes pédagogiques pour les maîtres. A tous les niveaux, il y a un manque de matériel didactique adapté aux élèves plus âgés.

L'enseignement traditionnel se signale encore par un secteur privé très important. En 1986, selon les statistiques publiées

NOMBRE D'ELEVES DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT  
PRIMAIRE SELON LE SECTEUR  
ANNEE 1973-74 A 1983-84

ANNEE	TOTAL	NOMBRE D'ELEVES	
		SECTEUR PUBLIC	SECTEUR PRIVE
1973-74	431 607	252 996	178 611
1974-75	451 140	257 999	193 141
1975-76	487 135	280 187	206 948
1976-77	510 716	269 729	240 987
1977-78	517 723	266 204	251 519
1978-79	528 611	267 112	261 499
1979-80	580 127	277 458	302 669
1980-81	642 391	277 268	365 123
1981-82	658 102	282 366	375 736
1982-83	723 041	293 328	429 713
1983-84	723 070	325 690	457 380

Source: IHS, RECUEIL DES STATISTIQUES DE BASE, mai 1986

NOMBRE D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT  
PRIMAIRE SELON LE SECTEUR  
ANNEE 1973-74 A 1983-84

ANNEE	TOTAL	NOMBRE D'ETABLISSEMENTS	
		SECTEUR PUBLIC	SECTEUR PRIVE
1973-74	2418	891	1527
1974-75	2730	900	1830
1975-76	2788	904	1884
1976-77	2798	900	1898
1977-78	2841	906	1935
1978-79	2966	935	2301
1979-80	2996	958	2038
1980-81	3271	994	2277
1981-82	3221	1000	2221
1982-83	3241	1000	2241
1983-84	3403	1055	2348

Source: IHS, RECUEIL DE STATISTIQUES DE BASE, mai 1986

par le Ministère de l'Education Nationale, la majorité de l'infrastructure éducative (environ 70% des écoles , environ 65 % du personnel enseignant) se retrouve dans le secteur privé.(Tableau 3) Ce secteur est composé d'écoles financées par des collectivités, des organisations religieuses et des institutions privées de volontaires. Il comprend également des écoles auto-financées à but lucratif. Cependant, il est à noter que les performances du secteur privé restent très variables. Les écoles urbaines produisent un diplômé en dix années tandis que celles du milieu rural en prennent quinze.

## F O R M A T I O N D E S M A I T R E S

Le titre d'enseignant est accordé à tout professionnel de l'enseignement qui exerce une activité d'éducation formelle ou non-formelle au niveau des établissements d'éducation dépendant ou reconnus par le Ministère de l'Education Nationale.

La formation initiale des enseignants est assurée par dix institutions officiellement reconnues dont quatre relèvent du secteur privé. En principe, elles sont sensées appliquer le même programme de formation de base. Cependant, dans la pratique, on observe une différence entre le curriculum du secteur privé et celui du secteur public au niveau de leur structure, leur durée et de leur contenu. Il faut aussi mentionner au nombre de ces institutions l'école normale de Lavaud, dans le Nord-Ouest. Bien qu'elle ne soit pas reconnue par le gouvernement, elle bénéficie d'une certaine popularité et d'un certain respect en raison de son programme innovateur. Le niveau académique requis à l'admission est inférieur à celui demandé par les écoles officiellement reconnues. Toutefois, la durée des études y est plus longue et s'étend sur cinq années. Son objectif principal est de former des enseignants capables d'adapter leurs méthodes aux conditions de la vie rurale.

(This page not in original)

Par ailleurs, la formation des maîtres connaît certains problèmes qu'il convient de signaler:

1o) L'absence totale d'objectifs précis de formation décrivant clairement les performances souhaitées.

2o) Le manque de coordination entre les buts fixés par le Ministère de l'Education Nationale et les objectifs politiques en matière de formation des maîtres déterminés par les responsables du Ministère du Plan.<sup>6</sup>

3o) L'inexistence d'un programme<sup>de</sup> suivi qui eût permis de contrôler les retombées de la formation offerte en vue d'améliorer les nouveaux programmes.

4o) L'absence de stimulants puisqu'il n'était délivré aucun certificat de stage et que la participation à une période de formation ne donnait lieu à aucune promotion.

5o) L'absence de données de base sur l'effectif des maîtres à former n'a pas permis à l'IPN d'atteindre ses objectifs en matière de formation des maîtres. Il faut aussi ajouter que le programme de suivi mis sur pied n'a pas pu toucher tous les maîtres. Son intervention s'est limitée à l'aspect technique.

Un accord a été pris en vue de permettre aux centres concernés par la formation d'avoir des objectifs et des moyens identiques

pour un perfectionnement plus rationnel des cadres. Cet accord visait à harmoniser les objectifs et les programmes de ces centres avec ceux des cours normaux professoraux. Par le biais de ces derniers, l'on se proposait, selon un système de crédits, de conduire les instituteurs non qualifiés et recrutés par voie de concours à l'obtention d'un certificat d'aptitude pédagogique (CAP). Cependant, ces centres n'avaient pas pour la plupart des animateurs qualifiés pour l'encadrement des stagiaires.

Les problèmes de formation des maîtres du secteur privé sont identiques à ceux du public. Cependant, à l'exception de certaines écoles favorisées qui réclament des normaliens, le niveau des enseignants varie entre le certificat d'études primaires et la classe de Philosophie. En milieu rural, les écoles privées se rangent pour la plupart dans le bloc des défavorisées. Les normaliens qu'on y rencontre, sont peu nombreux et sont pour la plupart des religieux.

Dans le cadre de la réforme globale du système éducatif le recyclage des maîtres a été considéré comme l'une des opérations prioritaires. Cette action a été entreprise dans le but de recycler progressivement les maîtres en vue de les habiliter à utiliser les nouveaux programmes et le matériel didactique.

En 1984, un programme de recyclage en deux étapes a été proposé. La première étape menait à l'acquisition d'un certificat qui permettait d'enseigner au premier cycle de l'école fondamentale. La seconde préparait des maîtres pour le deuxième cycle. En outre, les enseignants non qualifiés ayant au moins dix années d'expérience auront le même statut que les diplômés des écoles normales, après avoir suivi le programme de recyclage.

Selon le responsable de l'Inspection Générale, le recyclage est obligatoire pour les maîtres du secteur public et facultatif pour ceux du privé. Cependant, ces programmes n'ont pas obtenu les résultats <sup>escomptés</sup> à cause de certaines difficultés d'ordre technique. En effet, pendant un certain temps, les candidats étaient choisis par des inspecteurs, et la participation à une session de recyclage n'offrait aucun avantage pour une quelconque promotion. D'autre part, les enseignants avaient refusé de se soumettre aux tests de qualification qui auraient permis de mieux élaborer les programmes de recyclage.

Enfin, la nouvelle structure présentait d'autres innovations. D'autres dispositions ont été prises en dehors des programmes de formation et de recyclage:

1o) Former des conseillers pédagogiques dont le rôle dans les centres pédagogiques régionaux (CPR) est d'orienter le travail pé-

dagogique des maîtres, d'actualiser et de renforcer leur formation.

2o) Redéfinir le rôle de l'inspecteur dans ses aspects administratifs et pédagogiques en vue de la révalorisation de la composante pédagogique et pour assurer une homogénéité et une meilleure application des programmes scolaires. Dans cette perspective, il a été créé une carrière de l'Inspectorat avec un recrutement par concours d'aptitude suivi d'une formation d'un an à l'Institut Pédagogique National.

3o) Introduire les principes éducatifs de base de la Réforme dans le programme des écoles normales.

## REVUE DES STATUTS DE L'ENSEIGNANT

Les enseignants jouent un rôle fondamental dans le progrès de l'Education et par conséquent dans le développement des personnes. Cependant, la fonction enseignante reste très mal considérée. C'est l'un des derniers métiers dans l'échelle des préférences de ceux qui ont fait des études. Ils sont très peu les enseignants qui ont choisi cette profession par vocation. La majorité des maîtres ont opté pour le professorat comme pis-aller avec à l'esprit de l'abandonner dès que possible. Par rapport aux autres catégories de la fonction publique, les salaires moyens de l'Education Nationale étaient encore inférieurs en 1984- 1985.

Un statut de l'enseignant a été publié en 1982 par les responsables. L'objectif était d'améliorer les conditions de service des enseignants, de définir clairement leurs devoirs, leurs droits et les stimulants liés à cette carrière. Un second statut a été publié en 1984. Il devait entre autres choses garantir la sécurité de l'emploi et les perspectives de carrière aux maîtres qualifiés. Toutefois, il faut signaler que le secteur privé n'était guère touché par les statuts en question.

## Secteur privé

Les données relatives au statut des enseignants ont été glanées auprès des responsables de certaines institutions du pays. Récemment, l'Institut Pédagogique National avait entrepris une étude sur les écoles privées du pays, mais elle avait dû être abandonnée à cause du refus de collaborer des directeurs. Ceci explique en partie le manque d'uniformité qui caractérise l'ensemble des données relevant du statut de l'enseignant au niveau secteur privé.

Selon leur position, clientèle, possibilité, on est souvent enclin à parler d'écoles favorisées et d'écoles défavorisées. Certaines écoles ont mérité l'appellation de "grandes écoles". On a vu des ministres de l'Education s'octroyer le droit d'utiliser ce concept qui ne fait que renforcer la suffisance des membres de certains aux dépens de l'union si nécessaire pour le relèvement de l'Education en Haïti.

### a- Ecoles favorisées

Il a été presque impossible de rencontrer les responsables et les maîtres d'écoles. Au moment de la réalisation de cette étude les écoles étaient fermées et la campagne électorale battait son plein.

Il a été donc très difficile d'aborder les maîtres à domicile sans créer la suspicion, sans s'exposer à un refus. Car quiconque se présentait à quelqu'un à cette période pour poser des questions était immédiatement considéré comme militant d'un quelconque groupement politique. Nous avons dû nous limiter à une seule école, le Centre Classique Féminin du Bois Verna dont l'accès nous a été facilité par les relations qu'un membre de l'équipe de recherche de l'ANESIED a eu dans le passé avec les responsables de cet établissement. Voyons maintenant les critères de nomination, assignation au poste, promotion et le traitement accordé aux instituteurs de cette école.

#### - Nomination

Pour être nommé professeur au Centre Classique Féminin, il faut:

Etre diplômé de l'Ecole Normale. A partir de la classe de 10e, un minimum de trois années d'expérience est requis.

Etre de sexe féminin

S'exprimer correctement en français

Effectuer une année probatoire

-Assi gnation à un poste

Pour être assigné à un poste, il faut:

3 ans d'expérience pour la classe de 10e

4 ans d'expérience pour les classes de 9e et de 8e

5 ans d'expérience pour la classe de 7e

-Promotion

L'enseignant peut être admis dans une classe supérieure

S'il y a vacance à combler, l'enseignant peut être promu superviseur. Les critères d'évaluation sont: le nombre d'années de travail, l'efficacité, la valeur personnelle, l'utilité pour l'école.

Traitement accordé aux maîtres

Il n'existe pas de contrat entre l'école et les professeurs  
Le salaire de départ des professeurs est de 900 gourdes ( \$180.00 U.S )  
Une augmentation est accordée après deux années de service. Les pro-

fesseurs les plus expérimentés (6 à 7 années de service) gagnent entre 1500 et 1750 gourdes ( 300 et 350 dollars).

Les professeurs bénéficient de l'assurance de l'école. Elles peuvent effectuer des prêts à la caisse de secours de l'école à un faible taux d'intérêt.

Suivant l'ancienneté du professeur, son enfant peut bénéficier d'une demi ou d'une bourse entière à l'école. Cependant les anciennes élèves devenues professeurs peuvent bénéficier d'une bourse entière pour leurs enfants.

Les professeurs ont pour obligation:

D'être présentes à l'école entre 7heures 30 et 1 h 30 .

De préparer le travail de la semaine.

De préparer le tableau de la classe.

De superviser les cahiers et le matériel de la classe.

De présenter les rapports de supervision sur les enfants à problèmes.

De préparer les carnets scolaires.

D'inscrire les notes trimestrielles dans le registre de l'école

De maintenir la discipline de la classe.

De participer à un séminaire de trois jours sur le curriculum et les difficultés rencontrées au cours de l'année.

b- Ecoles défavorisées

Il est surtout constitué par les écoles à faible moyen économique des zones urbaines et par celles situées dans les zones reculées. Le statut des enseignants n'est soumis à aucune réglementation fixe et se plie de préférence aux exigences du milieu.

En principe, le candidat présentant le plus haut niveau d'éducation est nommé. Il n'existe jusqu'à présent aucun plan de carrière pour les maîtres en service.

Les salaires des professeurs sont en moyenne de :

229 gourdes (45.8 dollars U.S.) pour le département de

l'Ouest

151 gourdes (\$30.2 ) pour l'Artibonite

135 gourdes (\$27 ) pour le département de la Grande Anse<sup>7</sup>

## Secteur public

L'ensemble des données qui vont suivre ont été tirées des dispositions statutaires prises par le Ministère de l'Education Nationale et publiées en 1982 et 1984. Elle intéressent la nomination, l'as signation à un poste, les transferts, la promotion, le traitement et la retraite.

### -La nomination

Ne peuvent être nommés aux postes de l'enseignement que les diplômés des écoles normales primaires et les lauréats des concours officiels. Cependant à titre provisoire et pour compenser l'insuffisance numérique d'enseignants, pourront être nommés, des candidats ayant les titres suivants:

Pour l'enseignement primaire et les deux derniers cycles de l'enseignement fondamental, le brevet élémentaire ou son équivalent.

Aucune nomination de personnel enseignant ne peut être faite sans que le poste n'ait été créé préalablement, selon les formes légales et que les fonds nécessaires n'aient été alloués dans le budget de l'exercice

fiscal correspondant.

•Aucune nomination ne peut être faite en dehors de la liste de candidats disponibles que la direction du Personnel du Ministère de l'Education Nationale dressera pour les divers niveaux de l'enseignement, par département géographique et selon l'ordre de préséance suivant:

Les enseignants en congé non payé ou mis en disponibilité sur leur demande, ayant sollicité leur réintégration depuis deux mois au moins avant l'expiration de la période pour laquelle la mise en disponibilité aura été accordée.

Les diplômés des écoles normales primaires.

Les détenteurs du C.A.P no.3 pour l'Enseignement Primaire et l'Enseignement Fondamental.

Les lauréats des concours de recrutement.

•Dans le cas de remplacements provisoires, les services des membres du personnel enseignant en disponibilité sont utilisés préférentiellement à ceux de tous autres candidats.

Au fur et à mesure que des vacances se produisent, la Direction du personnel présente des candidats à la direction Générale en tenant compte du lieu d'origine, des disponibilités et de l'ordre de priorité.

.S'il n' y a pas de postes vacants dans les localités d'origine des enseignants disponibles, il leur est proposé d'accepter l'un des trois premiers postes qui leur sont offerts. En cas de refus, ils perdent le bénéfice de la priorité

#### -Assignation à un poste

L'affectation est l'acte administratif par lequel, le Ministère assigne à l'enseignant désigné le lieu et l'établissement éducatif où il devra exercer ses fonctions.

.Pour l'affectation des enseignants, il est tenu compte de leurs départements géographiques d'origine ou de résidence.

.Les diplômés des écoles normales détenteurs d'une nomination sont affectés comme Instituteurs dans les deux premiers cycles de l'Enseignement Fondamental.

.Tout membre du corps enseignant affecté à un poste par nomination ou transfert doit rester à ce poste un minimum de deux ans.

#### -Transferts

Tout membre du corps enseignant peut être déplacé d'offi-

ce ou sur sa demande.

.Les déplacements d'office ont lieu dans les buts suivants:

Mieux utiliser les aptitudes des enseignants.

Mettre fin à une situation conflictuelle ou délicate. L'enseignant déplacé dans le dernier cas, n'a pas le droit de refuser le poste qui lui est proposé. Son refus entraîne sa mise en disponibilité.

.La Direction du personnel accorde les transferts en tenant compte particulièrement des cas suivants:

Celui d'un enseignant qui désire rejoindre son conjoint ou autre membre de sa famille.

Celui d'un enseignant originaire de la localité demandée.

Maladie de l'enseignant certifié par l'un des médecins de l'Education Nationale.

Celui d'un enseignant qui a passé plus trois ans à un poste.

L'enseignant sollicitant un transfert doit posséder la qualification que requiert le poste désiré.

. L'approbation de l'Inspection départementale est nécessaire dans les transferts à l'intérieur d'un district.

Dans le cas d'un transfert d'un département à un autre,

il y a intervention de l'Enseignement Fondamental et de la Direction Générale.<sup>8</sup>

### -Promotion

.Des concours et examens professionnels sont organisés par le Ministère de l'Education Nationale en vue de la promotion des enseignants à un niveau hiérarchique immédiatement supérieur.

.L'organisation et le déroulement des concours et des examens professionnels sont confiés aux diverses institutions nationales de formation des formateurs. Elles assurent, notamment, le choix des épreuves, leur correction et éventuellement le déroulement des épreuves orales de manière à garantir de plein droit l'équivalence avec les diplômes des établissements pour la formation initiale des enseignants du niveau hiérarchique considéré.

.Aucun enseignant ne peut faire acte de candidature au concours et examens professionnels dans son niveau hiérarchique d'origine.

. Les lauréats des concours et examens professionnels sont reclassés dans la nouvelle hiérarchie à l'échelon et à la classe correspondants. Un indice de traitement supérieur à celui qu'ils recevaient dans leur ancienne situation leur

est octroyé.

. Sous réserve de remplir les conditions fixées par la loi, tout enseignant peut être promu censeur, directeur conseiller pédagogique ou inspecteur.

. Pour être promu censeur ou directeur, il faut:

Etre de nationalité haïtienne

Etre détenteur du diplôme de fin d'études normales primaires et avoir milité au moins trois années dans une école publique ou justifier du niveau de la classe de Rhétorique, être détenteur du C.A.P et avoir milité au moins cinq années dans une école publique en ce qui concerne les deux premiers cycles de l'Enseignement Fondamental.

Etre de bonnes vie et moeurs.

Ne pas avoir encourru de sanctions disciplinaires durant les deux années précédant la date du concours.

Avoir réussi au concours organisé à cet effet par le Ministère de l'Education Nationale.

. Pour être promu Conseiller Pédagogique, il faut:

Etre âgé de 25 ans au moins et de 35 ans au plus

Etre détenteur du diplôme de fin d'études normales primaires et avoir milité au moins trois années dans une école publique ou justifier du niveau de

la classe de Rhétorique, être détenteur du C.A.P et avoir milité au moins cinq années dans une école publique en ce qui concerne les deux premiers cycles de l'Enseignement Fondamental.

Etre de bonnes vie et moeurs.

Ne pas avoir encourru de sanctions disciplinaires durant les deux années précédant la date du concours.

Avoir réussi le concours organisé à cet effet.

Avoir suivi avec succès tout le cycle de formation prescrit.

Avoir suivi le stage probatoire prescrit.

. Pour être promu inspecteur, il faut:

Être âgé de 30 ans au moins et de 45 ans au plus  
Avoir été directeur d'école pendant cinq années au moins pour ce qui concerne l'Enseignement Fondamental ou appartenir au niveau hiérarchique  $A_1$  ou  $A_2$  avec deux années d'expérience pratique.

Etre de bonnes vie et moeurs.

Ne pas avoir encourru de sanctions disciplinaires durant les deux années précédant le concours.

Avoir réussi le concours organisé à cet effet.

Avoir suivi avec succès tout le cycle de formation prescrit.

Avoir suivi le stage probatoire prescrit.

### -Sanctions

Le membre du corps enseignant qui se serait absenté pendant plus de dix jours consécutifs sans l'autorisation préalable de ses supérieurs hiérarchiques est considéré comme démissionnaire. Il en est de même pour les cas d'absence non autorisée pendant douze jours non consécutifs dans un même mois.

.Toute absence non justifiée entraîne la perte du 1/30<sup>e</sup> de ses appointements. En cas de plus de deux récidives, l'enseignant est passible de suspension, de demande de démission et même de révocation.

. Pour les fautes très graves, les sanctions disciplinaires suivantes peuvent être appliquées:

La demande de démission.

La révocation disciplinaire.

. L'exercice d'un poste prend fin définitivement pour les raisons suivantes:

Démission volontaire acceptée

Retraite

Incapacité ou infirmité totale reconnue.

Révocation.

Condamnation pour délit de droit commun.

Absence.

### -Traitement

.Tout enseignant a droit après services faits à une rémunération comprenant un traitement soumis à diverses re-  
tenues.

. Le traitement de l'enseignant est fonction de sa caté-  
gorie et de son niveau. Il peut être augmenté de primes  
de logement. Chaque niveau est divisé en huit échelons  
correspondant chacun à un indice de traitement

.Pour calculer le traitement, on multiplie l'indice d'é-  
chelon par le traitement minimum de base et l'on divise  
le produit par 100.

.Le traitement de l'enseignant peut être augmenté de pri-  
mes ou d'indemnités de fonction dont le calcul est effectué  
par référence aux indicateurs suivants:

25% du traitement net pour les inspecteurs.

20% du traitement net pour les directeurs d'éta-  
blissements

10% du traitement net comme prime d'éloignement  
quand l'enseignant est affecté à un poste en de-

hors du département géographique de sa résidence habituelle ou situé dans une zone d'accès difficile. Des frais de déplacement et de séjour seront accordés par l'administration le cas échéant.

.En ce qui concerne les salaires, une nouvelle grille a été mise en place depuis 1987 par le Ministère de l'Éducation Nationale et la Confédération Nationale des Enseignants d'Haïti. Elle fixe les rémunérations des enseignants suivant leur degré de formation:

Recrutés	900 gourdes
Capistes	920 gourdes
Normaliens avec moins de quatre ans d'expérience	1040 gourdes
Normaliens avec plus de 4 ans d'ex- périence	1160 gourdes

#### -Obligations

Les enseignants ont pour obligation de :

Consacrer la totalité de leur temps réglementaire de travail à l'exécution des tâches qui leur sont confiées.

Ils sont tenus de travailler pendant un minimum de 22 heures par semaine dans l'établissement auquel ils sont affectés.

.Participer aux activités de perfectionnement ou de recyclage auxquelles ils sont invités.

.Contribuer aux activités sociales de l'école et de la communauté.

. Observer l'éthique professionnelle et se comporter en tout et partout conformément à la dignité de la fonction enseignante.

.Respecter la hiérarchie du système éducatif et les programmes d'enseignement en vigueur.

.Les enseignants seront évalués au cours de l'exécution de leur tâche d'après les critères suivants:

le travail

leur sens de l'initiative

Les méthodes et moyens d'enseignement.

L'ordre dans l'exposition des cours,

Les résultats obtenus dans l'exécution du programme.

L'application des instructions et conseils reçus.

La tenue des cahiers des élèves et la correction.

Les habitudes d'ordre et d'hygiène inculquées aux élèves.

La participation aux diverses activités de l'établissement.

La sociabilité et la personnalité  
La relation avec les parents.  
La relation avec les élèves.  
La relation avec les supérieurs hiérarchiques  
Le langage et le maintien  
L'ordre et la discipline.  
L'organisation et la propreté de la salle de classe  
La régularité et la ponctualité.

#### -Retraite

Tout membre du Corps enseignant qui a consacré vingt cinq années consécutives dans l'enseignement a droit à une pension mensuelle égale à l'intégralité de ses plus forts appointements.

Néanmoins, si un membre du Corps enseignant, après cinq ans de service au moins devient infirme, il bénéficiera même s'il n'a pas l'âge requis, d'une pension égale à la moitié de ses appointements, à condition que l'incapacité absolue de travail soit attestée par une commission spéciale, composée de deux médecins dont l'un est désigné par le Ministère de la Santé Publique et l'autre par l'intéressé.

Tout instituteur ayant atteint la limite d'âge de 55 ans est autorisé à faire valoir ses droits à la retraite.

BALANCE ACTUELLE ENTRE STIMULANTS ET  
FACTEURS DE DEMOBILISATION

Haiti comme bon nombre de pays du Tiers Monde n'a pas échappé à la crise qui secoue l'Education depuis quelque temps. La perte de prestige de l'Enseignement, les faibles salaires et les mauvaises conditions de travail ont contribué à créer une perception négative de cette carrière dans le grand public. L'Enseignement est considéré comme un tremplin. La profession enseignante est chez nous un port d'attente. Celui qui entre dans la salle de classe pour la première fois, le fait avec les yeux orientés vers la fenêtre. Il est là en attendant l'offre alléchant qui lui apportera l'emploi bien rémunéré longtemps désiré.

Récemment, les salaires des maîtres ont été augmentés sans exigence réelle d'amélioration de la compétence et du sentiment d'appartenance à la profession enseignante. Les maîtres se sont refusés à subir les tests tel qu'il a été convenu entre le Ministère de l'Education Nationale et la Confédération Nationale des Enseignants Haitiens (CNEH). En réalité, malgré l'augmentation, les salaires étaient trop bas pour favoriser chez les maîtres le désir de faire carrière.

Par ailleurs, d'autres alternatives ont été proposées en

vue de maintenir les maîtres et les enseignants dans la fonction. Il reste à vérifier l'application pratique de ces décisions et l'accomplissement des promesses faites par le biais de textes de lois et de conventions.

Dans ce chapitre, nous allons faire le tour des stimulants et des facteurs de démobilisation de l'enseignement primaire.

#### -Secteur public

. Tout membre du Corps Enseignant a droit, en cas de maladie et sur présentation de la carte d'enseignant à une réduction de 50% sur les frais d'hospitalisation et de traitement dans un centre hospitalier de l'Etat.

. Le conjoint, les enfants, le père et la mère d'un membre du corps enseignant ont droit à une réduction de 25% sur les frais d'hospitalisation et de traitement dans les centres hospitalier de l'Etat.

. Tous les membres du personnel ont droit à l'assistance de l'Office d'Assurance Accident du Travail Maladie et Maternité (OFATMA) en cas d'accidents du travail.

.Les enseignants qui se seront distingués par leur travail pourront le cas échéant, bénéficier de bourses pour réaliser des études de perfectionnement dans des conditions qui seront déterminés par le Ministère de l'Education Nationale.

. Une nouvelle grille des salaires qui tient compte de la formation et de l'ancienneté de l'enseignant a été mise en place.

. Les enseignants ont droit à 3 mois de vacances rémunérés

. Les enseignants ont droit à un salaire de retraite à la fin de leur carrière.<sup>9</sup>

#### Secteur privé

• Les enseignants bénéficient de l'assurance de l'école

. Octroi de bourses d'étude à l'école aux enfants des professeurs de l'école.

.Financement de la participation des professeurs aux sessions de recyclage par l'école.

.Horaire de travail permettant l'exercice d'un emploi complémentaire à temps partiel

.Possibilité d'utiliser le local de l'école pour des leçons particulières

.Encadrement des professeurs pour toute difficulté avec le curriculum.

.L'école pourvoit au remplacement d'un professeur en cas d'indisponibilité.<sup>10</sup>

#### -Facteurs de démobilisation

En dépit des efforts consentis, les conditions qui devaient encourager les jeunes à s'intéresser à la carrière enseignante et retenir les professionnels sont loin d'être atteintes. Leur motivation est affectée par un certain <sup>nombre</sup> de facteurs de démobilisation:

. Dans la pratique, l'esprit des lois n'est pas toujours respecté. La pension de retraite, par exemple, n'est pas automatiquement versée après le nombre d'années de service requis.

.L'application des lois relatives à la promotion reste très élastique.

.Sur le plan administratif, la liste des enseignants et les données concernant les écoles sont incomplètes. Ceci retarde exagérément les décisions qui doivent être prises en faveur de certains professeurs.

. En dépit d'une récente augmentation, les salaires sont toujours bas. Le pouvoir d'achat des maîtres restent très faible ainsi que les possibilités de loisir et d'épargne.

. L'ancienneté joue peu dans la constitution des salaires. Un normalien ayant cinq ans d'expérience gagne le même salaire que celui qui a quize années de service à son actif.

.Aucune prime d'éloignement n'est accordée aux professeurs

. Les chèques sont souvent délivrés en retard.

. Environnement socio-économique défavorable. Dans certaines écoles privées, les élèves ne paient pas leur cotisation mensuelle. Parfois, elle est tellement faible qu'elle ne

peut assurer aucun bien-être aux professeurs, comme c'est le cas à Terre-Neuve où les élèves paient 55 centimes par mois.<sup>11</sup>

.Il n'existe pas de plan de carrière pour les professeurs du secteur privé.

.Les conditions de travail sont mauvaises. Il y a manque de matériel didactique et d'équipement scolaire.

.Les locaux scolaires sont souvent trop exigus, surchargés et mal aérés.

.Les bibliothèques, les salles des professeurs et les cafétérias font défaut.

.La perte de prestige de la profession et les conditions de travail difficiles ont contribué à accentuer l'exode des professionnels vers d'autres lieux.

.La centralisation du système entraîne une perte de contact de l'office central avec la réalité des problèmes propres aux zones rurales. Cela affecte les prises de décisions et retarde l'application des mesures adoptées.

• Manque de participation des enseignants dans les prises de décisions concernant les activités de l'école.

• Manque de coopération entre le personnel de supervision et les enseignants des zones rurales.

Il ressort de tout ce qui précède que les stimulants du système éducatif sont peu nombreux. Leur nombre est inférieur à celui des facteurs de démobilisation. Il faut ajouter, d'autre part, que l'effet des stimulants est encore atténué par le fait qu'ils ne sont pas vraiment appliqués dans la pratique.

#### - Analyse des Stimulants

Les stimulants sont généralement utilisés dans le but d'influencer le comportement des professionnels. Ils peuvent servir soit à encourager un comportement particulier soit à renforcer une attitude. De ce fait, le nombre et la nature des éléments du système de stimulants peuvent varier suivant les objectifs considérés. Dans cette section, nous nous proposons d'analyser les stimulants du système éducatif haïtien à la lumière de certains concepts tels que : efficience, équité etc...

#### a) Efficience

Pour être efficient, un système de stimulants doit exprimer clairement ses objectifs ainsi que les moyens permettant de les atteindre. En Haïti, les objectifs des responsables, à savoir, la rétention des professionnels dans la carrière et le nivellement de la formation, sont loin d'être atteints. Les stimulants proposés n'ont pas fourni les résultats escomptés. En effet les difficultés rencontrées au cours de leur application, les mauvaises conditions de travail et les faibles salaires ont contribué à atténuer leur influence. En conséquence, rien ne pouvait empêcher les enseignants d'abandonner la carrière pour des emplois moins exigeants et mieux rémunérés.

#### b) Equité

Un système de stimulants fonctionne s'il est perçu comme juste. A ce point de vue, un pas a été franchi par le Ministère de l'Education Nationale et la Confédération Nationale des Enseignants Haïtiens (CNEH). Les discussions entre les deux institutions ont abouti à la proposition d'une nouvelle grille de salaires qui tient compte de la formation et de l'ancienneté. Toutefois, ceci ne signifie pas que les critères d'équité ont été véritablement considérés. En effet, il n'existe aucune différence de salaire entre un normalien de 5 ans de service et un enseignant ayant 15 années dans la profession.

Par ailleurs, aucune considération spéciale n'a été faite pour les maîtres qui militent dans les zones reculées et possèdent une expérience et une compétence égales à ceux du milieu urbain. Si on tient compte de l'effectif pléthorique de certaines classes, surtout en milieu rural, on peut conclure sans risques de se tromper que beaucoup de maîtres travaillent plus que d'autres pour un même salaire. Les planificateurs qui ont préparé la grille des salaires ont, en toute évidence, fait fi de certains critères tels que: établissement éloigné, surcroît de travail dans les classes surchargées.

En conclusion, le système éducatif haïtien offre peu d'opportunités pour la promotion et le développement professionnel. L'amélioration de leurs techniques d'enseignement n'est pas considérée comme une priorité par les maîtres. La plupart des maîtres investissent une grande partie de leur énergie dans des tâches qui leur permettent d'obtenir un complément de salaire. Le problème de la motivation des enseignants reste très délicat en Haïti. Il n'existe aucun plan de carrière effectif pour le secteur. Cependant, le secteur public offre beaucoup plus d'opportunités. Après le nombre d'années requis, le professeur peut prétendre à une promotion. Il faudrait signaler, en outre, que l'expression salariale des promotions demeure faible par rapport au niveau antérieur.

La question du recyclage se pose autrement. Il est assuré par l'Institut Pédagogique National est ouvert à tous les professeurs. Il a été toutefois impossible de trouver des informations établissant avec précision après quel nombre d'années un professeur devrait se recycler. Les critères d'admission aux stages ne sont guère spécifiés. L'attitude des professeurs restent ambiguë face aux programmes de recyclage car ils n'en tirent aucun avantage sur le plan promotionnel. Par ailleurs, on ne saurait passer sous silence la question de la dualité du système éducatif qui affecte les programmes de recyclage. En général on n'a senti aucune décision politique d'investir véritablement dans l'Education à distance, les conférences professionnelles et

**les panels entre enseignants.**

En résumé, les problèmes qui caractérisent le système éducatif sont commun aux deux secteurs. A l'exception des écoles privées fréquentées par les enfants des familles aisées, le secteur public parait plus structuré. Son efficacité reste limitée compte tenu du manque de réalisme et de l'application non systématique des stimulants.

N O T E S  
- - - - -

- 1.- Amélioration de l'efficacité des Systèmes Educatifs.
- 2.- B.E.N Enseignement Fondamental ( Programme d'Etudes du Premier Cycle), Institut Pédagogique National, Port-au-Prince, Haiti, p.11
- 3.- L'EDUCATEUR Vol. I No.10, 30 janvier 1988, Haiti, p.16
- 4.- AMESMD Evaluation du Secteur de l'Education et des Ressources Humaines, Tallahassee, Florida USA, mars 1987, p.5-6fr. 5-7fr.
- 5.- Ibid.
- 6.- Haiti-UNESCO: Identification de projets pour le développement du système éducatif formel. Projet HAI/ 78/016, juin 1980; p.35
- 7.-PROBED. L'enquête n'est pas encore publiée
- 8.- Responsable de l'Inspection Générale de l'Enseignement Fondamental
- 9.- Statuts des Enseignants, 1982, passim
- 10.- Propos recueillis d'un membre de la Direction du Centre Classique Féminin.

**Previous Page Blank**

# ANNEXES

# **Annex I:**

## **Protocole d'Interview a l'Intention des Responsables de l'Enseignement Fondamental**

PROCOLE D'INTERVIEW A L'INTENTION DES RESPONSABLES DE L'ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL.

RECYCLAGE

- 1.-Quels sont les critères d'admission aux sessions de recyclage?
- 2.- Le recyclage est-il obligatoire ou facultatif?
- 3.- Après quel nombre d'années de service, le professeur doit-il se recycler?
- 4.-Un certificat de stage est-il délivré à la fin d'une période de stage ou de formation?
- 5.- La participation d'un professeur à une session de formation ou de recyclage est-elle automatiquement portée à son dossier? Contribue-t-elle à son avancement?
- 6.-Quel est le pourcentage de maîtres qui ne possèdent pas le diplôme de l'Ecole Normale pour l'année académique 86-87?
- 7.-Quel est le pourcentage de ceux qui ont leur C.A.P?
- 8.- Quels sont les critères de recrutement des professeurs n'ayant pas

leur diplôme d'Ecole Normale?

9.- Combien de temps un professeur reste-il dans le système éducatif avant de laisser?

Ecoles urbaines \_\_\_\_\_

Hommes \_\_\_\_\_

Femmes \_\_\_\_\_

Ecoles rurales \_\_\_\_\_

Hommes \_\_\_\_\_

Femmes \_\_\_\_\_

10.- Effectifs

Ecoles primaires publiques \_\_\_\_\_

Ecoles laïques \_\_\_\_\_

Ecoles congréganistes \_\_\_\_\_

11.- Quel est le nombre d'écoles qui appliquent la réforme éducative?

## **Annex II:**

**Protocole d'Interview pour  
les Responsables du Secteur Privé**

PROTOCOLE D'INTERVIEW POUR LES RESPONSABLES DU SECTEUR PRIVE

- 1.-Quels sont les critères de recrutement des professeurs?
- 2.- Quel est le niveau éducatif des enseignants recrutés?
- 3.- Les programmes de formation et de recyclage touchent-ils les professeur des zones reculées?
- 4.- Comment sont les conditions de travail des enseignants?
- 5.- Quel est l'effectif moyen des salles de classe?
- 6.- Quel est le salaire moyen des enseignants?
- 7.- Quelles sont les possibilités de promotion du secteur privé?
- 8.- Quels types d'avantage offre-t-on aux professeurs?
- 9.-Quels genres de difficultés les professeurs rencontrent-ils dans l'exercice de leurs tâches?

**Previous Page Blank**

# BIBLIOGRAPHIE

B I B L I O G R A P H I E

- AMESED Evaluation du secteur de l'Education et des Ressources Humaines. Tomes I à IV, mars 1987  
Florida, Tallahassee, USA
- DEPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE Horaires et Programmes (Règlements des Exams et Concours de l'Enseignement primaire, élémentaire supérieure et normal. Imp de l'Etat, 1938
- HAITI-UNESCO Identification des Projets pour le Développement du Système Educatif formel. Projet HAI/ 78/016, juin 1980.
- HENRY, Joseph Berns La Réforme de l'Enseignement Primaire en Haiti (Implications sur les besoins en Formation des maîtres, ressources physiques et financières. UNESCO, 1981
- IEES/ AMESD Teacher Incentive Project. Initial Research Meeting Haiti, 1987
- L'EDUCATEUR : Vol. 2 #2 Haiti, Port-au-Prince, nov. 1987  
Id. : Vol. 2 # 3 Haiti, déc. 1987
- MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE : Annuaire Statistique No1 , 1980

Idem	<u>Annuaire Statistique</u> No.6 , 1985
Idem	<u>Aspect quantitatif de l'Education en Haiti,</u> Projet HAI/ 77/006, mai 1980
Idem	"Convention MEN-CNEH,"Port-au-Prince, mars 1987
Id.	<u>Education Haitienne en Chiffres pour les</u> années 1981-1987, Port-au-Prince, février 1987
Id	<u>Enseignement Fondamental ( Programme d'Etude-</u> <u>des du Premier Cycle.</u> s.d, s.a Imp. des Antilles
Id	<u>La Réforme Educative,</u> Port-au-Prince, 1982
Id.	<u>Rapport Final.</u> avril 1987
Id.	<u>Recensement des Maîtres et des Classes de</u> <u>la Réforme, 1985-1986 .</u> Port-au-Prince,1987
Id.	<u>Statuts de l'Enseignant,</u> Port-au-Prince, 1982
LE MONITEUR #76	"Statuts des Enseignants" Port-au-Prince,1982
O.E.A	<u>La Educaciòn</u> No.99, 1986