Des primes pour les enseignants, fonction des résultats scolaires, au Kenya

Researchers:

Paul Glewwe

Nauman Ilias

Michael Kremer

Sector(s): Éducation

Fieldwork: ICS Africa

Location: Busia and Teso Districts, Western Kenya

Sample: 50 écoles primaires

Target group: Primary schools Teachers Rural population

Outcome of interest: Student learning

Intervention type: Performance-based pay

AEA RCT registration number: AEARCTR-0001147

Données: Download Dataset from the Open ICPSR

Research Papers: Teacher Incentives

Partner organization(s): ICS Africa, John D. and Catherine T. MacArthur Foundation, World Bank

Policy issue

Ces dernières décennies, de nombreux pays en développement ont augmenté l'accès à l'école primaire, encouragés par des initiatives comme les Objectifs du Millénaire pour le Développement des Nations Unies, qui militent pour atteindre une éducation primaire universelle en 2015. Cependant, cet accroissement de la scolarisation n'a pas entraîné l'amélioration de la qualité de l'enseignement. Les faibles résultats scolaires peuvent être dus, en partie, au taux élevé d'absentéisme des professeurs et à leur faible investissement, ceux- ci manquant souvent de réelles motivations pour bien exercer leur métier. Certains pensent que lier le salaire des enseignants aux performances des élèves pourrait être un moyen d'augmenter l'investissement des professeurs, d'autres répliquent que cela favoriserait du bachotage plutôt qu'un meilleur enseignement.

Context of the evaluation

Au Kenya, les résultats scolaires sont faibles : si environ 85% des enfants en âge d'être scolarisés sont inscrits à l'école, seul un tiers d'entre eux achève le cycle primaire. Les fonctionnaires d'Etat et les décideurs politiques espèrent qu'en améliorant l'enseignement, les élèves pousseront plus leurs études. Mais augmenter le nombre d'écoles et améliorer les programmes scolaires ne suffit pas, les élèves doivent aussi avoir un professeur motivé dans leur classe. Ce n'est pas souvent le cas au Kenya, où les enseignants sont en moyenne absents 20% du temps. Le salaire des enseignants dépend de leurs études et de leur expérience, sans possibilité de promotions basées sur la performance, ce qui entraîne un système où bien enseigner n'est pas récompensé.



Students concentrate on a test in Kenya.

Photo: Aude Guerrucci | J-PAL/IPA

Details of the intervention

Cette étude examine les effets d'un programme kenyan de primes pour les enseignants, sur leur comportement et sur les résultats scolaires. Sur les 100 écoles que le Ministère de l'Education a désignées comme ayant spécialement besoin d'une aide, 50 ont été choisies aléatoirement pour faire partie du groupe test, les 50 autres constituant le groupe témoin. En collaboration avec l'ONG International Child Support (ICS), les chercheurs de J-PAL ont conçu et évalué dans les districts de Busia et de Teso, un programme qui offrait des primes aux enseignants des classes du CM1 à la 4ème (grade 4 à 8) en fonction de la performance de leur école lors des examens annuels du district. ICS a offert des primes allant de 21 à 43% du salaire mensuel habituel des enseignants, ce qui comparable aux programmes de salaire au mérite aux Etats-Unis.

Les enseignants des 50 écoles étaient au courant de cette compétition permettant d'obtenir des prix « Meilleurs résultats » ou « Meilleure progression », ainsi que des seconds, troisièmes et quatrièmes prix pour les écoles participantes. Les professeurs des écoles gagnantes recevaient donc un prix. Le programme pénalisait les enseignants dont les élèves abandonnaient l'école, en donnant des notes faibles à ceux qui n'avaient pas eu leurs examens, les empêchant ainsi de sélectionner seulement les élèves les plus compétents pour passer les examens finaux. 24 des 50 écoles participantes ont finalement reçu un prix.

Des données ont été recueillies sur les différents types d'efforts fournis par les professeurs : assiduité, devoirs à la maison, méthodes pédagogiques et cours supplémentaires pour la préparation des examens. Des données ont également été collectées sur les résultats scolaires à l'issue du programme. Le programme s'est déroulé pendant 2 ans à partir de 1998, et les résultats des

examens de 1996 ont servi pour évaluer les changements.

Results and policy lessons

Pendant les deux années de durée du programme, les résultats scolaires des élèves ont augmenté de façon significative dans les écoles tests. Cependant, ces résultats montrent que cette amélioration n'est pas nécessairement liée à l'enseignement. Ni l'assiduité des professeurs, ni le nombre de décrocheurs, ni le taux de redoublement n'ont évolué positivement, et aucun changement non plus n'a été remarqué dans le travail à la maison ou la pédagogie. Par contre, les professeurs étaient plus enclins à donner des cours de préparation aux examens en dehors des heures de classes habituelles. Avant le programme, les écoles ayant reçu des primes offraient un peu moins de cours de préparation aux examens, mais après l'introduction du programme, celles-ci étaient plus disposées à donner des cours préparatoires la première année (+ 4,2 points de pourcentage) et 7,4 points de pourcentage de plus, la seconde année. L'amélioration des résultats scolaires s'est effondrée après la fin du programme, impliquant qu'il n'y a eu aucun ou peu d'effets de ces cours préparatoires sur l'apprentissage réel des élèves.

Glewwe, Paul, Nauman Ilias, and Michael Kremer. 2010. "Teacher Incentives." American Economic Journal: Applied Economics 2(July): 205-7.