

Impact des disparités salariales sur la mobilité académique et la rétention des enseignants-chercheurs dans l'Alliance des États du Sahel (AES)

Impact of Salary Disparities on Academic Mobility and Retention of University Faculty in the Alliance of Sahel States (AES)

TRAORE Adama

Enseignant chercheur

Directeur adjoint de l'Agence Malienne d'Assurance Qualité de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (AMAQ-SUP)

Ecole Normale Supérieure de Bamako (ENSUP), Mali.

Laboratoire Langage, Pédagogie, Didactique, Société et Discours (LaPDSOdi) de l'Institut de Pédagogie Universitaire

Date de soumission : 20/08/2025

Date d'acceptation : 08/10/2025

Pour citer cet article :

TRAORE. A. « Impact des disparités salariales sur la mobilité académique et la rétention des enseignants-chercheurs dans l'Alliance des États du Sahel (AES) », Revue Française d'Économie et de Gestion « Volume 6 : Numéro 10 » pp : 411- 427.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



Résumé

Cette étude examine l'impact des disparités salariales sur la mobilité académique et la rétention des enseignants-chercheurs dans l'Alliance des États du Sahel (AES) : Burkina Faso, Mali et Niger. À partir d'analyses documentaires, d'enquêtes par questionnaires et d'entretiens semi-directifs, les résultats révèlent un net avantage salarial pour le Niger, suivi du Burkina Faso, puis du Mali. La rémunération apparaît comme le principal moteur de mobilité, particulièrement au Mali et au Burkina Faso, où les intentions de départ atteignent respectivement 60 % et 40 %. Ces écarts favorisent la fuite des compétences vers des pays ou institutions mieux rémunérateurs, fragilisant les systèmes éducatifs les moins dotés. Pour limiter ces déséquilibres, l'étude préconise : l'harmonisation régionale des salaires, la création d'un fonds commun pour la recherche et la mobilité, ainsi que l'amélioration des conditions de travail. Une telle approche renforcerait la stabilité du corps académique, la qualité de l'enseignement supérieur et l'intégration régionale au sein de l'AES.

Mots clés : Enseignants-chercheurs ; Rémunération ; Alliance des États du Sahel (AES) ; Harmonisation ; Disparités salariales ; Conditions de travail ; Intégration régionale.

Abstract

This study examines the impact of salary disparities on academic mobility and the retention of university faculty in the Alliance of Sahel States (AES) — Burkina Faso, Mali, and Niger. Based on documentary analysis, questionnaire surveys, and semi-structured interviews, the findings reveal a clear salary advantage for Niger, followed by Burkina Faso, and then Mali. Remuneration emerges as the primary driver of mobility, particularly in Mali and Burkina Faso, where the intention to leave reaches 60% and 40%, respectively. These gaps encourage a brain drain toward better-paying countries or institutions, thereby weakening the educational systems of less well-endowed nations. To address these imbalances, the study recommends regional harmonization of salaries, the establishment of a joint fund for research and mobility, and the improvement of working conditions. Such measures would strengthen the stability of the academic workforce, enhance the quality of higher education, and foster regional integration within the AES.

Keywords : University faculty, Remuneration, Alliance of Sahel States (AES), Harmonization, Salary disparities, Working conditions, Regional integration.

Introduction

Dans les pays de l'Alliance des États du Sahel (AES), Burkina Faso, Mali et Niger, les enseignants-chercheurs font face à des conditions de rémunération contrastées, marquées par des écarts significatifs en termes de salaires, primes et avantages sociaux. Ces disparités peuvent influencer la mobilité académique, en incitant certains à migrer vers des institutions ou pays offrant de meilleures conditions, et affecter la capacité des systèmes d'enseignement supérieur à retenir leurs talents. C'est pourquoi, dans leurs recherches, les auteurs Momeni, F., Karimi, F., Mayr, P., Peters, I., & Dietze, S. (2022) analysent les facteurs influençant la mobilité académique et son impact sur la carrière des chercheurs, en mettant en évidence les disparités géographiques et disciplinaires.

Dans la même logique, Anokye, M. A., Okri, J. A., & Adie, M. (2019) ont examiné les facteurs affectant la rétention académique en Afrique, notamment les faibles salaires, le manque de formation pratique et l'infrastructure dégradée.

Ce thème contribue à la compréhension des liens entre politiques salariales, attractivité du métier et circulation des compétences dans l'espace académique sahélien. Il permet également de nourrir la réflexion sur l'harmonisation régionale des conditions de travail, dans un contexte où la mobilité académique peut être à la fois un moteur d'intégration et un facteur de fragilisation des systèmes éducatifs.

Dans son article intitulé Enjeux et Perspectives des Universités et Centres de Recherche au Sahel, Fatshimetrie (2024) a mis en exergue les défis auxquels sont confrontées les universités et centres de recherche au Sahel, notamment les interruptions dues aux crises et au manque de ressources.

La World Bank (2021) analyse l'état de l'éducation dans la région du Sahel, mettant en lumière les défis liés aux conditions de travail des enseignants et à la qualité de l'éducation.

Dans une étude récente, l'UNESCO (2025) s'est intéressée aux politiques enseignantes au cœur du changement dans le Sahel. Dans ce rapport, elle présente les efforts des pays du Sahel pour valoriser la profession enseignante et améliorer les conditions de travail des enseignants.

La question se pose alors de savoir comment ces différences de rémunération façonnent la dynamique de mobilité et la stabilité du corps académique dans la région.

Dans cet article notre objectif est d'identifier les disparités salariales influençant la mobilité académique, la rétention des enseignants-chercheurs dans l'espace AES et les stratégies pour en atténuer les effets négatifs ?

Plus spécifiquement, il s'agit de :

- Identifier et comparer les écarts de rémunération entre enseignants-chercheurs dans les pays membres de l'AES ;
- Analyser l'impact de ces disparités sur la mobilité académique (interne et externe) ;
- Évaluer l'effet des conditions salariales sur la rétention du personnel académique ;
- Proposer des pistes d'harmonisation pour réduire les déséquilibres et améliorer la stabilité des équipes pédagogiques et de recherche.

La question principale à l'origine de cette recherche est la suivante : Dans quelle mesure les disparités salariales influencent-elles la mobilité académique et la rétention des enseignants-chercheurs dans l'espace AES, et quelles stratégies peuvent être mises en place pour en atténuer les effets négatifs ?

Nous partons de l'hypothèse selon laquelle, il existe des disparités salariales influençant la mobilité académique et la rétention des enseignants-chercheurs dans l'espace AES, et l'absence de stratégies efficaces pour en atténuer les effets négatifs accentue ce phénomène.

De façon spécifique :

- Il existe des écarts significatifs de rémunération entre enseignants-chercheurs dans les pays membres de l'AES ;
- Les disparités salariales ont un impact négatif considérable sur la mobilité académique tant interne qu'externe ;
- Les conditions salariales défavorables contribuent à la faible rétention du personnel académique ;
- La mise en place de stratégies d'harmonisation salariale dans l'espace AES, contribue à réduire les déséquilibres et à améliorer la stabilité des équipes pédagogiques et de recherche.

Cette recherche est structurée selon le plan suivant : une introduction comprenant la problématique, une revue de la littérature, la méthodologie adoptée, la présentation des résultats suivie de leur discussion, les pistes de solution et la mise en évidence de la nécessité de coopération, et enfin, une conclusion suivie d'une bibliographie.

1. Revue de la littérature

1.1. Cadre conceptuel de la mobilité académique et de la rétention

La mobilité académique des enseignants-chercheurs se définit comme le mouvement volontaire ou contraint des universitaires d'une institution à une autre, ou d'un pays à un autre, en quête de meilleures opportunités professionnelles, académiques ou personnelles. Elle est étroitement

liée aux concepts de *fuite des cerveaux* et de *circulation des talents*. Alors que la « fuite » évoque une perte nette de compétences pour le pays d'origine, la « circulation » renvoie à des allers-retours et à des collaborations qui peuvent bénéficier aux deux parties (Vincent-Lancrin, 2008).

La rétention, quant à elle, désigne l'ensemble des politiques et dispositifs mis en œuvre pour maintenir les talents au sein des institutions nationales. Elle repose sur des facteurs multiples : salariaux, organisationnels, académiques et contextuels (Marozva, 2024). Dans un environnement marqué par de fortes contraintes économiques et sécuritaires comme celui de l'AES, ces dimensions prennent une importance particulière.

1.2. Disparités salariales et attractivité académique

La littérature s'accorde sur le rôle déterminant des disparités salariales dans la mobilité académique. Selon les travaux de Marope et Wells (2020), les enseignants-chercheurs africains perçoivent en moyenne des salaires largement inférieurs à ceux de leurs homologues en Europe ou en Amérique du Nord, ce qui constitue un puissant facteur d'exode.

Les comparaisons intra-africaines révèlent également des écarts notables : en Afrique australe et en Afrique du Nord, certains pays offrent des rémunérations plus compétitives et des primes de recherche attractives, ce qui favorise la rétention relative des enseignants (Teferra, 2021). À l'inverse, dans les pays du Sahel, la faiblesse des salaires, combinée à l'absence de mécanismes incitatifs (bourses de recherche, primes de publication), accroît les intentions de départ vers les pays voisins ou occidentaux (UNESCO, 2022).

1.3. Facteurs non salariaux de la mobilité et de la rétention

Si les salaires demeurent un déterminant central, plusieurs études récentes mettent en évidence des facteurs non financiers qui influencent la décision des enseignants-chercheurs (Gureyev et al., 2024). Parmi ceux-ci figurent :

- **Les conditions de travail** : infrastructures universitaires, bibliothèques, laboratoires et accès aux TIC.
- **Les perspectives de carrière** : possibilités de promotion et reconnaissance institutionnelle.
- **Le financement de la recherche** : opportunités de publication et de participation aux conférences internationales.
- **Le climat organisationnel** : gouvernance universitaire, transparence et justice organisationnelle.
- **Le contexte sociopolitique** : stabilité sécuritaire et attractivité générale du pays.

Dans de nombreux cas, des enseignants acceptent de rester dans des environnements moins rémunérateurs si ces autres conditions sont favorables (Altbach & de Wit, 2020). Cela souligne l'importance d'adopter une approche intégrée de la rétention.

1.4. Perspectives comparatives africaines

L'Afrique subsaharienne est l'une des régions les plus touchées par la fuite des cerveaux universitaires (World Bank, 2021). Toutefois, les dynamiques sont différenciées :

- En Afrique australe, des dispositifs de soutien (programmes de financement, mobilité intra-régionale) permettent de retenir partiellement les universitaires.
- En Afrique du Nord, les accords de coopération avec l'Europe favorisent une mobilité circulaire (séjours temporaires, retours fréquents).
- En Afrique de l'Ouest, les flux migratoires sont marqués par la recherche de meilleures conditions salariales et sécuritaires, notamment vers le Nigeria, le Ghana ou le Maghreb (WENR, 2023).

L'expérience de certains pays africains montre que la mise en place de politiques salariales différenciées (primes de recherche, rémunérations variables par discipline) peut contribuer à réduire la fuite des cerveaux (Teferra, 2021).

1.5. Tendances internationales et postpandémiques

À l'échelle mondiale, la mobilité académique est amplifiée par la mondialisation de l'enseignement supérieur et la concurrence accrue entre universités. Les pays de l'OCDE attirent la majorité des talents en raison de salaires élevés, d'infrastructures modernes et d'un environnement de recherche performant (OECD, 2022).

La pandémie de COVID-19 a modifié certains schémas : la digitalisation a permis l'essor de collaborations à distance et a ouvert de nouvelles formes de mobilité « virtuelle ». Toutefois, elle a aussi accentué les vulnérabilités dans les pays en développement où les infrastructures numériques restent insuffisantes (MPI, 2025).

1.6. Spécificités du contexte de l'Alliance des États du Sahel (AES)

Le cas de l'AES illustre les défis propres aux pays du Sahel :

- **Salaires peu compétitifs**, souvent inférieurs à la moyenne régionale.
- **Manque d'opportunités de financement** pour la recherche et la publication.
- **Contexte sécuritaire instable**, qui accentue l'exode vers des environnements plus sûrs.
- **Attractivité limitée des carrières académiques**, perçues comme moins valorisées socialement et économiquement que d'autres professions.

La combinaison de ces facteurs explique la forte mobilité des enseignants-chercheurs de l'AES vers d'autres régions d'Afrique (Maghreb, Afrique de l'Ouest anglophone) et vers les pays du Nord. Toutefois, une dynamique de **mobilité circulaire** existe grâce aux programmes de coopération interuniversitaire, notamment via l'Union africaine et le CAMES, qu'il serait pertinent de renforcer pour inverser la tendance.

1.7. Synthèse de la revue

La littérature démontre que les disparités salariales jouent un rôle majeur dans la mobilité académique et la rétention, mais elles ne peuvent être comprises isolément. Dans le contexte africain, et plus encore dans l'AES, la combinaison des facteurs salariaux, organisationnels, politiques et sécuritaires explique l'ampleur du phénomène. Pour réduire la fuite des cerveaux et renforcer la rétention, les stratégies doivent donc conjuguer **réformes salariales** et **mesures non financières** (financement, gouvernance, attractivité académique, coopération internationale).

2. Méthodologie

2.1. Approche méthodologique

Cette recherche adopte une approche mixte combinant méthodes quantitatives et qualitatives. L'objectif est de croiser les données chiffrées issues des questionnaires avec des analyses plus approfondies tirées des entretiens semi-directifs et de l'analyse documentaire. Cette triangulation permet de renforcer la validité interne de l'étude et d'obtenir une compréhension holistique du phénomène étudié.

2.2. Justification du choix de l'échantillonnage

Le recours à un échantillonnage raisonné (non probabiliste) s'explique par plusieurs considérations contextuelles et scientifiques. Premièrement, le cadre géopolitique et sécuritaire des pays de l'AES limite l'accès à certaines zones universitaires, rendant difficile la mise en œuvre d'un tirage aléatoire classique. Deuxièmement, l'objectif de la recherche n'est pas d'obtenir une représentativité statistique parfaite, mais plutôt de saisir en profondeur la diversité des expériences et des perceptions des enseignants-chercheurs face aux disparités salariales. À ce titre, le choix raisonné permet de cibler des profils variés selon l'ancienneté, le statut institutionnel (universités publiques et privées), la discipline et la localisation géographique. Enfin, l'approche qualitative complémentaire, basée sur des entretiens semi-directifs, s'appuie sur un échantillonnage boule de neige qui facilite l'identification des acteurs clés et des informateurs difficiles d'accès. Ce dispositif méthodologique, bien que non généralisable à

l'ensemble de la population académique, favorise une compréhension fine et nuancée du phénomène étudié, en cohérence avec les objectifs exploratoires de la recherche.

2.3. Échantillonnage et participants

L'échantillon quantitatif a été constitué d'**enseignants-chercheurs, de responsables et de syndicalistes** issus des principales universités publiques et privées de l'Alliance des États du Sahel (AES). Le mode d'échantillonnage retenu est **raisonné (non probabiliste)**, en tenant compte de la disponibilité des répondants, de leur expérience professionnelle (au moins 5 ans d'ancienneté) et de leur appartenance institutionnelle (universités représentatives du Mali, Burkina Faso et Niger). Ce choix visait à maximiser la pertinence et la diversité des profils, plutôt qu'à atteindre une stricte représentativité statistique.

Pour l'approche qualitative, **les entretiens semi-directifs** ont été menés auprès d'enseignants-chercheurs, de responsables administratifs et de décideurs du secteur de l'enseignement supérieur. Ces entretiens ont été sélectionnés par **échantillonnage boule de neige**, afin d'identifier progressivement les acteurs clés.

2.4. Limites de l'échantillon et représentativité

Bien que l'échantillon permette de mettre en lumière des tendances significatives, plusieurs limites doivent être reconnues :

- **Taille restreinte** de l'échantillon, qui limite la généralisation statistique à l'ensemble de la population académique de l'AES.
- **Échantillonnage non probabiliste**, qui peut introduire un biais de sélection lié à la disponibilité et à la volonté des répondants.
- **Inégalités régionales** dans la participation : certaines universités ou disciplines sont mieux représentées que d'autres.
- **Contrainte sécuritaire** dans certaines zones du Sahel, qui a restreint l'accès à certains enseignants-chercheurs.

Ces limites n'invalident pas les résultats, mais invitent à les interpréter avec prudence et à envisager des recherches complémentaires avec des échantillons élargis et probabilistes.

2.5. Limites de l'étude

Comme toute recherche, cette étude comporte un certain nombre de limites qu'il convient de reconnaître afin de mieux situer la portée des résultats.

- **Taille et représentativité de l'échantillon** : l'échantillon retenu, bien qu'il permette de dégager des tendances significatives, reste limité et non probabiliste. Cela peut introduire un biais de sélection, notamment en excluant certains profils moins

accessibles (enseignants-chercheurs en zone à accès difficile ou en institutions moins connues).

- **Contexte politique et sécuritaire instable** : la situation particulière de l'Alliance des États du Sahel (AES), marquée par des tensions politiques et des crises sécuritaires, a restreint la possibilité de collecter des données dans certaines zones. Cette contrainte a pu influencer la diversité des témoignages et limiter l'accès à certains acteurs clés du secteur académique.
- **Difficultés d'accès aux données** : les statistiques officielles sur les salaires et la mobilité académique ne sont pas toujours actualisées ou disponibles dans les pays étudiés. L'étude a donc dû s'appuyer en partie sur des données secondaires et sur des déclarations d'acteurs, ce qui peut introduire un biais de fiabilité.
- **Temporalité de l'étude** : la recherche s'est déroulée dans un contexte post-COVID et de recomposition institutionnelle de l'AES, ce qui peut limiter la comparabilité avec d'autres périodes plus stables.

Ces limites n'invalident pas les résultats obtenus, mais elles invitent à les interpréter avec prudence. Elles ouvrent également des perspectives pour de futures recherches qui pourraient mobiliser des échantillons plus larges et probabilistes, inclure davantage de pays de la sous-région et exploiter des données longitudinales afin de mieux cerner l'évolution des dynamiques de mobilité et de rétention des enseignants-chercheurs.

3. Résultat de la recherche

Cette section présente les résultats issus de l'enquête quantitative (questionnaires) et de l'enquête qualitative (entretiens semi-directifs) menées auprès des enseignants-chercheurs, responsables universitaires et représentants syndicaux dans trois pays de l'espace AES : Niger, Burkina Faso et Mali.

3.1. Résultats quantitatifs

Cette partie présente les résultats issus des enquêtes par questionnaire réalisées dans les trois pays de l'AES.

3.1.1. Caractéristiques de l'échantillon

- **Nombre de répondants** :
 - Niger : 120 enseignants-chercheurs ;
 - Burkina Faso : 110 enseignants-chercheurs ;
 - Mali : 130 enseignants-chercheurs.
- **Répartition par sexe** : environ 60% hommes, 40% femmes dans chaque pays

- **Tranche d'âge majoritaire** : 35–50 ans.

3.1.2. Perception de la rémunération

Tableau N°1 : Perception de la rémunération.

Pays	Satisfaction sur le niveau de rémunération (%)	Estiment que la rémunération est insuffisante (%)	Intention de quitter le pays pour des raisons salariales (%)
Niger	55%	30%	25%
Burkina Faso	35%	55%	40%
Mali	20%	70%	60%

Source : enquête personnelle

3.1.3. Interprétation

L'analyse de satisfaction du niveau de rémunération dans les trois pays de l'AES se présente comme suit :

- **Niger** : Niveau de satisfaction le plus élevé, corrélé à des rémunérations plus attractives ;
- **Burkina Faso** : Satisfaction modérée ; plus de la moitié des répondants estiment leur salaire insuffisant ;
- **Mali** : Fort mécontentement salarial exprimé par la majorité, avec une proportion élevée d'enseignants chercheurs envisageant de partir.

3.1.4. Effet des disparités salariales sur la mobilité académique

- **Pourcentage ayant déjà envisagé ou effectué une mobilité inter-pays au sein de l'AES** :
 - Niger : 15%
 - Burkina Faso : 25%
 - Mali : 40%
- **Motivations principales pour la mobilité** :
 - Recherche de meilleures rémunérations (85% des répondants mobiles) ;
 - Meilleures conditions de travail (60%) ;
 - Opportunités de carrière et formations (45%).

3.1.5. Mécanismes de rétention des enseignants-chercheurs

- **Facteurs clés pour rester dans le pays** :
 - Rémunération adéquate ;
 - Perspectives d'évolution professionnelle ;
 - Conditions de travail satisfaisantes ;

- Stabilité politique et sociale.
- **Note moyenne accordée à la probabilité de rester dans le système d'enseignement supérieur dans le pays (échelle 1 à 5) :**
 - Niger : 3.8
 - Burkina Faso : 3.0
 - Mali : 2.2

Les disparités salariales influencent fortement la mobilité et la rétention. Le Niger bénéficie d'un meilleur taux de satisfaction et d'une faible mobilité sortante, tandis que le Mali subit une fuite importante de talents. Le Burkina Faso occupe une position intermédiaire, mais reste vulnérable aux départs. Ces résultats soulignent la nécessité d'une harmonisation des rémunérations pour stabiliser et valoriser le corps académique dans la région AES.

3.2. Résultats qualitatifs

3.2.1. Perception des disparités salariales entre pays

- **Responsables universitaires :**
 - Tous reconnaissent l'existence d'écarts importants de rémunération entre le Niger, le Burkina Faso et le Mali.
 - Ils soulignent que ces écarts créent des tensions au sein des équipes et compliquent la gestion des ressources humaines, notamment en termes de motivation et de fidélisation.
 - **Un directeur d'établissement d'enseignement supérieur au Mali explique :**
« Nos enseignants sont très démotivés à cause des faibles salaires, ce qui affecte leur engagement et la qualité de leur travail. Beaucoup cherchent à quitter le pays ou à cumuler d'autres emplois. »
 - **Responsable RH (Burkina Faso) :** *"On constate une vraie frustration parmi nos collègues quand ils apprennent que leurs homologues au Niger gagnent beaucoup mieux. Cela crée un climat difficile à gérer."*
- **Représentants syndicaux :**
 - Ils insistent sur l'impact négatif des faibles rémunérations au Mali et au Burkina Faso, qui génèrent un sentiment d'injustice et une forte pression pour obtenir des revalorisations salariales.
 - Un syndicaliste du Burkina Faso déclare : *« Les disparités avec le Niger sont visibles et mal vécues. Cela pousse certains collègues à envisager l'émigration académique, ce qui est un vrai problème pour nos universités. »*

3.2.2. Conséquences sur la mobilité académique

- **Responsables universitaires :**
 - Ils confirment que les disparités salariales sont un facteur majeur de mobilité, tant à l'intérieur de la région qu'au-delà.
 - Certains mentionnent une « fuite des cerveaux » vers des pays plus attractifs ou des institutions privées mieux rémunérées.
- **Représentants syndicaux :**
 - Ils évoquent des cas fréquents de départs d'enseignants-chercheurs vers le Niger ou vers l'étranger, causant des ruptures dans les équipes pédagogiques et une surcharge de travail pour les restants.

3.2.3. Impact sur la rétention et la qualité de l'enseignement

- **Responsables universitaires :**
 - Ils notent une baisse de la motivation qui affecte la qualité de l'enseignement et la participation aux activités de recherche.
 - Certains établissements tentent de compenser par des primes ou des avantages non financiers, mais cela reste insuffisant.
- **Représentants syndicaux :**
 - Ils dénoncent l'insuffisance des mesures incitatives et réclament une harmonisation des grilles salariales au niveau régional pour préserver le corps enseignant.

3.3. Quelques verbatim à titre d'illustration

3.3.1. Perception des disparités salariales

- **Responsable d'université (Mali) :** *"Nos enseignants sont démotivés. Le salaire ne suit pas la charge de travail ni la responsabilité, ce qui pousse beaucoup à chercher ailleurs, même à l'étranger."*
- **Syndicaliste (Burkina Faso) :** *"Les écarts de rémunération avec le Niger sont inacceptables. Nos membres demandent une égalité salariale au sein de la région, sinon nous perdrons nos meilleurs éléments."*

3.3.2. Conséquences sur la mobilité académique

- **Responsable d'université (Niger) :** *"Nous recevons régulièrement des candidatures d'enseignants des pays voisins, motivés par de meilleures conditions salariales et de travail."*

- **Syndicaliste (Mali) :** *"De nombreux collègues ont déjà quitté le pays pour la Guinée Conakry ou d'autres destinations, ce qui déstabilise nos départements."*

3.3.3. Impact sur la rétention et la qualité

- **Responsable RH (Mali) :** *"Le turnover est élevé. Ceux qui restent sont souvent démotivés, ce qui affecte la qualité de l'enseignement et la recherche."*
- **Directeur universitaire (Burkina Faso) :** *"Nous tentons de compenser avec des primes, mais cela ne suffit pas à retenir les talents qui recherchent avant tout un salaire décent."*

4. Propositions d'amélioration de certains enquêtés

- **Syndicaliste (Niger) :** *"Il faut une harmonisation régionale des salaires et des conditions de travail. C'est le seul moyen d'éviter une compétition destructrice entre nos pays."*
- **Responsable d'université (Burkina Faso) :** *"La création d'un fonds régional pour soutenir la recherche et faciliter la mobilité académique serait un grand pas en avant."*

5. Synthèse des propositions

- **Responsables universitaires :**
 - Mise en place d'un cadre régional de concertation pour harmoniser les salaires et les conditions de travail.
 - Renforcement du dialogue social entre administrations et syndicats.
 - Développement d'un fonds régional dédié à la recherche et à la mobilité académique.
- **Représentants syndicaux :**
 - **Un syndicaliste au Niger avance :** *"Il faut une harmonisation régionale des salaires et des conditions de travail. C'est le seul moyen d'éviter une compétition destructrice entre nos pays." Ceci nécessite :*
 - la demande de revalorisation salariale immédiate dans chaque pays ;
 - l'instauration d'un système transparent de primes et d'avantages ;
 - la promotion d'actions concertées entre États pour freiner la fuite des talents.

Les données convergent vers un même constat : les disparités salariales dans l'espace AES constituent un moteur puissant de mobilité académique et un frein majeur à la rétention des enseignants-chercheurs. Une harmonisation régionale et des mesures incitatives ciblées sont indispensables pour préserver la qualité et la stabilité des équipes pédagogiques et de recherche.

6. Discussion des résultats

Les résultats de cette étude révèlent un déséquilibre structurel marqué dans les systèmes de rémunération des enseignants-chercheurs au sein de l'espace académique AES, avec un avantage salarial net pour le Niger, suivi du Burkina Faso, puis du Mali. Cette hiérarchisation, confirmée par les données quantitatives issues des questionnaires et enrichie par les témoignages qualitatifs des acteurs institutionnels, constitue un facteur déterminant dans les dynamiques de mobilité académique et de rétention du personnel.

6.1. Influence des disparités salariales sur la mobilité académique

Les données quantitatives indiquent que la rémunération constitue le principal moteur de mobilité pour les enseignants-chercheurs, en particulier au Mali et au Burkina Faso, où la proportion d'intentions de départ dépasse respectivement 60 % et 40 %. Ce constat rejoint les travaux de Teferra et Knight (2021) et Momeni et al. (2022), qui montrent que la compétitivité salariale est un levier central d'attractivité académique en Afrique subsaharienne. Les entretiens semi-directifs confirment que ces départs se traduisent par :

- une fuite des talents vers le Niger et d'autres pays africains mieux rémunérateurs (ex. Guinée-Conakry).
- une mobilité accrue vers des institutions privées, perçues comme plus attractives.

Ces observations s'inscrivent dans la logique décrite par Altbach (2016) sur la « guerre mondiale des talents », où les inégalités de rémunération entre pays voisins alimentent un phénomène de concurrence académique.

6.2. Impact sur la rétention et la qualité de l'enseignement

Au **Mali**, les responsables universitaires rapportent un taux de turnover élevé, affectant la continuité pédagogique et la productivité scientifique.

Au **Burkina Faso**, les syndicats mettent en avant un sentiment d'injustice salariale et appellent à une harmonisation régionale des grilles de rémunération.

Au **Niger**, bien que la situation soit plus favorable, certains responsables évoquent des risques de soutenabilité budgétaire face à l'afflux croissant de candidatures étrangères.

Ces constats corroborent les analyses de Materu (2019) sur l'impact des disparités salariales sur la stabilité des équipes pédagogiques et le maintien d'un haut niveau de qualité académique.

6.3. Conséquences régionales et enjeux stratégiques

Les disparités salariales génèrent des effets asymétriques :

- Effet d'attraction pour les pays mieux rémunérateurs, renforçant leur vivier académique ;
- Effet de fragilisation pour les pays moins rémunérateurs, entraînant surcharge de travail, désorganisation des départements, et baisse de motivation.

Sans régulation, cette situation risque d'accentuer une polarisation académique au sein de l'AES, compromettant les objectifs d'intégration régionale et de développement durable de l'enseignement supérieur (CAMES, 2021).

6.4. Pistes de solution et nécessité de coopération

Face à ces déséquilibres, l'harmonisation des politiques salariales apparaît comme une priorité stratégique. Les acteurs interrogés préconisent :

- la mise en place d'un cadre de concertation régional pour définir des standards salariaux minimaux ;
- l'instauration d'un fonds régional dédié à la recherche et à la mobilité, inspiré des mécanismes de l'Union africaine (UA, 2020) ;
- l'accompagnement de ces mesures par l'amélioration des conditions de travail, l'accès aux ressources pédagogiques et la valorisation de la carrière académique.

Comme le souligne Tapsoba et al. (2023), une politique régionale coordonnée permettrait de réduire les effets négatifs de la concurrence salariale et de renforcer la stabilité des équipes pédagogiques.

En définitive, les résultats confirment que les disparités salariales constituent un obstacle majeur à la stabilité et à la performance du corps académique dans l'AES. Elles alimentent la mobilité vers les pays et institutions mieux rémunérateurs, au détriment de la qualité et de la continuité des enseignements. L'harmonisation régionale des grilles salariales, couplée à des mesures incitatives non financières, apparaît comme la voie la plus prometteuse pour consolider le potentiel académique et scientifique de la région.

Conclusion

L'analyse menée met en évidence que les disparités salariales significatives entre le Niger, le Burkina Faso et le Mali constituent un frein majeur à la stabilité et à l'attractivité des carrières universitaires dans l'Alliance des États du Sahel. Ces écarts entraînent une mobilité accrue des enseignants-chercheurs, souvent motivée par la recherche de meilleures conditions financières, ce qui fragilise la continuité pédagogique et la qualité de la recherche dans les établissements des pays les moins bien dotés. Les résultats quantitatifs et qualitatifs convergent pour souligner

la nécessité d'une harmonisation des politiques salariales et des conditions de travail au niveau régional.

Cette harmonisation apparaît comme un levier stratégique pour renforcer la rétention des talents, améliorer la qualité de l'enseignement supérieur et favoriser une intégration académique plus dynamique au sein de l'AES. Afin de répondre à ces enjeux, il est indispensable que les États membres s'engagent dans un dialogue social constructif et mettent en place des mécanismes coordonnés, incluant notamment la création d'un fonds régional dédié à la recherche et à l'innovation. Ces mesures contribueront à valoriser le corps académique, à freiner la fuite des compétences et à soutenir le développement socio-économique de la région.

Bibliographie

1. Articles de revue

- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Gureyev, V., Mokhnacheva, D., & Shmatko, N. (2024). Faculty mobility and research dynamics: Patterns, drivers, and implications. *Quantitative Science Studies*, 5(2), 451–468. https://doi.org/10.1162/qss_a_00321
- Marozva, G. (2024). Factors affecting retention of millennial academics: Evidence from higher education institutions in South Africa. *South African Journal of Higher Education*, 38(3), 112–130.
- Momeni, F., Karimi, F., Mayr, P., Peters, I., & Dietze, S. (2022). The many facets of academic mobility and its impact on scholars' career. *International Journal of Educational Development*.
- Teferra, D. (2021). Academic mobility and the African higher education space: Trends, challenges, and prospects. *International Journal of African Higher Education*, 8(1), 1–23.
- Wathi (2016). Les enseignants et la qualité de l'éducation de base en Afrique subsaharienne.

2. Ouvrages

- Altbach, P. G., & de Wit, H. (2020). *Internationalization in higher education: Global trends and recommendations for policy and practice*. Boston College: Center for International Higher Education.
- Fatshimetric. (2024). *Les Défis des Universités et Centres de Recherche au Sahel - Enjeux et Perspectives*.

- Marope, P. T. M., & Wells, P. J. (2020). *The future of higher education in Africa: Emerging trends and policy implications*. Paris: UNESCO.
- OECD. (2022). *Education at a glance 2022: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
- UNESCO. (2022). *Global report on higher education: Data and insights*. Paris : UNESCO.
- Vincent-Lancrin, S. (2008). The internationalization of higher education: A survey. In OECD (Ed.), *Higher education to 2030, Volume 1: Demography* (pp. 65–92). Paris: OECD Publishing.

3. Thèses

- Anokye, M. A., Okri, J. A., & Adie, M. (2019). *Academic Retention, Research Capacity, and Sustainable Development in African Universities*. Thèse consultée sur Academia.edu.
- El Menzhi, J. (2010). Contrôle interne et maîtrise des risques dans le contexte de libéralisation financière : cas des banques marocaines cotées en bourse. Thèse de doctorat en gestion, FSJES Agdal.

4. Rapports, working papers et sources institutionnelles

- Migration Policy Institute (MPI). (2025). *International student and academic mobility in the post-pandemic era*. Washington, DC: MPI.
- RFI (2025). Mali : les enseignants-chercheurs prolongent leur grève et durcissent le ton.
- Sahel Tribune (2025). À Ménaka, les enseignants entre l'exil et le retour.
- UNESCO (2025). *Les politiques enseignantes au cœur du changement dans le Sahel*. Paris: UNESCO.
- World Bank. (2021). *Sahel Education White Paper: The State of Education in the Sahel*. Washington, DC: World Bank.
- World Bank. (2021). *Addressing brain drain in Sub-Saharan Africa: Policy options and strategies*. Washington, DC: World Bank.
- World Education News & Reviews (WENR). (2023). Intraregional student mobility in Sub-Saharan Africa: Opportunities and challenges. *WENR*, 36(4), 45–58.