

Satisfaction des Enseignants et Performances Scolaires au Bénin

Kenneth KPONOU

PhD Candidate UCAD (Dakar, Sénégal)

E-mail : mkenneth2013@yahoo.fr

Mars 2014

Résumé

Cette étude s'intéresse à la relation qui existe entre la satisfaction des enseignants et les performances scolaires des élèves. Sur les données de la base PASEC du Bénin, nous avons estimé par les méthodes Probit et Tobit des modèles de déterminants de la satisfaction des enseignants d'une part et d'autre part, par la méthode des modèles linéaires hiérarchiques nous avons estimé un modèle des déterminants des performances scolaires. Nos résultats suggèrent que la rémunération, le statut professionnel, la qualification des enseignants sont autres des variables qui expliquent la satisfaction des enseignants. Par ailleurs, il ressort que la satisfaction des enseignants a une influence significative et positive sur les performances scolaires.

Mots clés : satisfaction des enseignants, performances scolaires, Modèle linéaire hiérarchiques, TOBIT, Bénin

Code JEL: I21; I38; O15; O20

1-Introduction

Consacré domaine prioritaire de par son rang au deuxième objectif du millénaire pour le développement (OMD), l'éducation primaire occupe une place importante dans le développement d'un pays surtout dans les pays en développement. Suivant la théorie économique, les modèles de croissance endogène ont conféré au capital humain un rôle important faisant de lui un facteur déterminant de la croissance (voir par exemple Lucas, 1988). Au Bénin, le taux brut de scolarisation primaire est passé de 86 à 128% en 2011¹. Cette évolution est en phase avec une évolution tout aussi remarquable des dépenses dans ce secteur de l'éducation. Alors que les dépenses d'éducation ne représentaient que 10% des dépenses courantes hors dette de l'Etat (soit 2.6% du PIB en 1992), elles ont augmenté pour s'établir à 25% en 2009 (soit 3.9% du PIB)². Dans le même temps, en comparaison à la moyenne des pays d'Afrique subsaharienne, la masse salariale dans le budget de l'éducation représente une part dominante des dépenses soit 76% au primaire au Bénin³.

Ces différentes statistiques renseignent sur les efforts menés par le Bénin pour assurer l'éducation primaire. Cependant, se limiter juste dans l'analyse au constat de l'augmentation des dépenses d'éducation ne suffit pas pour saisir la dynamique dans ce secteur de l'éducation. Notre analyse ici se focalise essentiellement sur deux des plus importants acteurs du système éducatif. Il s'agit en effet des enseignants et des élèves. Du côté des enseignants, il s'agit en fait de savoir si l'augmentation continue de la masse salariale combinée avec les conditions d'exercice de la fonction se traduisent en une satisfaction professionnelle des enseignants. En ce qui concerne les élèves, il s'agit de savoir si l'augmentation du taux de scolarisation s'est faite au détriment de la qualité et comment la satisfaction des enseignants peut se traduire en termes de performances des élèves.

Sur le plan empirique, des études ont été faites pour analyser la relation qui existe entre satisfaction des enseignants et performances des élèves. Michaelowa (2002) étudiant cette relation sur cinq pays africains que sont le Burkina Faso, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Madagascar et le Sénégal arrive à la conclusion qu'une satisfaction professionnelle des enseignants et une éducation de qualité ne sont pas nécessairement des objectifs complémentaires. Particulièrement les mesures qui utilisent le contrôle et l'incitation en

¹ Données Banque Mondiale mises à jour 05-02-2014

² Les notes du Pôle de Dakar <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002168/216897f.pdf> consulté le 03-03-2014

³ Les notes du Pôle de Dakar (op cit)

rapport avec les conditions de travail des enseignants, accroît de façon significative les performances des élèves mais réduit la satisfaction des enseignants. Sur des données relatives à un programme d'évaluation au Kenya, Glewwe et Kremer (2003) trouvent que les incitations fondées sur les résultats des élèves se traduisent par une amélioration significative des résultats scolaires.

Ces études soulignent ainsi la relation qui peut exister entre la satisfaction des enseignants et les performances scolaires. Notre étude s'inscrit dans cette logique et s'intéresse à cette relation dans le contexte du système éducatif béninois. Qu'est ce qui détermine satisfaction des enseignants ? Comment la satisfaction des enseignants peut-elle impacter les performances académiques des élèves ? La suite de l'article est organisée en sept sections. La deuxième section aborde la revue de la littérature, la troisième les données, la quatrième expose la méthodologie de recherche, la cinquième section traite des analyses statistiques pendant que la sixième section expose les résultats d'estimation et la dernière section quant à elle traite de la discussion des résultats.

2- Revue de la littérature

Perçue comme un sentiment à l'égard du travail, la satisfaction est un concept divisible en deux catégories distinctes et proches à la fois : la satisfaction et l'insatisfaction au travail. Puisqu'il s'agit d'une appréciation subjective, il est à supposer que ce facteur joue un rôle dans la motivation au travail (Vroom, 1964).

Lavy (2002) en utilisant la méthode d'appariement entre école assignée à un programme d'incitation à d'autres écoles similaires d'autres communautés trouve que les écoles ayant reçu le programme ont eu de meilleurs résultats. Ce résultat semble indiquer que qu'il y a un effet causal entre les incitations octroyées aux enseignants et les performances scolaires. On pourrait donc penser qu'il existe une certaine complémentarité entre la satisfaction des enseignants et les résultats des élèves. La relation entre la satisfaction professionnelle des enseignants et une éducation de qualité n'est pas toujours celle d'une complémentarité. Ce résultat est celui trouvé par Michaelowa (2002) en étudiant cette relation sur cinq pays africains que sont le Burkina Faso, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Madagascar et le Sénégal. Particulièrement les mesures qui utilisent le contrôle et l'incitation en rapport avec les conditions de travail des enseignants, accroît de façon significative les performances des élèves mais réduit la satisfaction des enseignants. Sur des données relatives à un programme d'évaluation au Kenya, Glewwe et Kremer (2003) trouvent que les incitations fondées sur les résultats des élèves se traduisent par une amélioration significative des résultats scolaires.

Une des premières études à avoir utilisé des données transversales américaines pour analyser les effets des incitations individuelles des enseignants sur les performances des élèves est menée par Figlio & Kenny (2006). Les résultats de cette étude indiquent que les résultats ou scores obtenus par les élèves étaient plus élevés dans les écoles qui offraient des incitations financières individuelles basées sur les bonnes performances. Par ailleurs, cette relation entre incitations sur mérite et performances est plus forte dans les écoles qui ont peu de contrôle parental. Selon ces auteurs, deux explications sont possibles. Leur résultat peut être dû à de bonnes écoles qui adoptent des politiques incitatives ou soit à l'incitation des enseignants à fournir plus d'efforts. Mais la structure transversale des données de cette étude ne permettent pas de rejeter la première explication. Ces résultats vont dans le même sens que ceux trouvés précédemment par Hanushek et *al.* (2005) dans une étude sur le Texas aux USA. Utilisant des données de panel, ils ont pu identifier la qualité des enseignants en se basant sur les

performances des élèves. Avec une estimation semi paramétrique, leurs résultats suggèrent qu'il est moins coûteux de réduire l'effectif d'une salle de classe de dix élèves que de faire augmenter d'un point l'écart-type de la distribution de la qualité des enseignants. Ceci met en évidence l'importance de l'efficacité des enseignants dans la détermination d'une école de qualité.

Il ressort de ces différentes études que même si on peut réfuter l'idée d'une complémentarité entre incitation des enseignants et performances des élèves, on peut quand même penser que la satisfaction des enseignants améliore les performances scolaires des élèves. Mais encore cette relation ne fait pas l'unanimité dans la littérature empirique relative à la question. En effet, menant une étude au Portugal sur la question, Martins (2009) arrive à une toute autre conclusion. Dans cette étude, l'auteur fait un appariement entre écoles couvertes par un programme d'incitations et d'autres écoles considérées comme groupe de contrôle. Les données de panel utilisées pour son étude couvraient les écoles secondaires sur une période de sept ans et l'évaluation des performances scolaires se rapportaient aux examens nationaux. En définitive, Martins (2009) trouve clairement que la politique qui a consisté à mettre l'accent sur les performances individuelles des enseignants a provoqué une baisse de performances chez les élèves notamment aux examens nationaux.

Fryer (2011), souligne que les incitations octroyées aux enseignants pour accroître la performance des élèves sont devenues des mesures populaires dans le domaine de l'éducation à travers le monde. En faisant une expérience randomisée sur deux cents écoles publiques de New-York, il conclut qu'il n'y a pas d'évidence que les incitations des enseignants améliorent les performances des élèves et de la même manière les incitations ne changent ni le comportement des enseignants ni le comportement des élèves. Ces résultats quelque peu surprenants trouvés par cet auteur peuvent à notre avis, s'expliquer par le fait que ces enseignants ont atteint déjà un niveau de satisfaction qui est telle qu'il est difficile encore de les amener à faire plus d'efforts rien qu'en utilisant la politique des incitations financières.

3-Les données

Pour analyser convenablement la relation entre la satisfaction des enseignants et les performances scolaires, nous avons besoin de données qui fournissent des informations détaillées à la fois sur les enseignants et sur les élèves. La base PASEC est compte tenu des disponibilités actuelles sur le secteur de l'éducation une des bases d'enquête qui fournit un

niveau et une qualité d'informations appréciables. Nous avons donc choisi dans le cadre de cette étude d'utiliser cette base.

La base PASEC est en effet, constituée à partir d'un échantillonnage stratifié et aléatoire simple des classes d'études du niveau primaire dans plusieurs pays d'Afrique francophone dont le Bénin. Les informations collectées concernent deux classes du primaire à savoir la deuxième année (CP qui est le cours préparatoire) et la cinquième année (CM1 qui est le cours moyen 1). La présente étude est basée sur la cinquième année d'étude du primaire.

4-Choix des variables et méthodologie

4-1 Les variables dépendantes

La satisfaction des enseignants sera mesurée par trois variables que sont SATIS, ABSENCE et CHANGE. Ces variables ont été aussi celles retenues dans une étude similaire par Michaelowa (2002). La variable SATIS indique si l'enseignant veut demeurer ou non dans la fonction enseignante. Ceci nous semble être un indicateur pertinent de la satisfaction professionnelle de l'enseignant. En effet, il est évident qu'un enseignant qui souhaite changer de profession s'il en a l'occasion n'est pas satisfait de sa fonction. La variable ABSENCE indique le nombre de jour dans le mois où l'enseignant est absent. Même si on ne voit pas le lien immédiatement, il faut remarquer que l'absentéisme répété peut être dû à une insatisfaction de l'enseignant dans l'exercice de sa profession. La variable CHANGE indique quant à elle si l'enseignant désire changer d'école. Comme dans le cas de la précédente variable, le raisonnement est similaire. En effet, la volonté d'un enseignant de changer d'école peut être analysée ou perçue comme une certaine insatisfaction qui peut évidemment avoir plusieurs causes. Ce qui est évident est que cette variable est pertinente dans la mesure de la satisfaction de l'enseignant étant donné que l'école est le cadre permanent où celui-ci exerce. Une variable est retenue dans cette étude pour mesurer la performance des élèves. Il s'agit du score final standardisé en cinquième année (STFIN5FM). La pertinence de ce choix se trouve dans le fait qu'elle permet les comparaisons internationales.

➤ Les variables explicatives

Ici nous avons plusieurs variables que nous pouvons classer dans différents groupes. Pour les enseignants, on peut répartir ces variables dans les cinq groupes suivants :

- **Les variables qui représentent les caractéristiques de l'enseignant** : sexe du maître (SEXMT) ; son statut matrimonial (MSMT1) ; le fait que le maître vive seul ou pas (MTSEUL).
- **Les variables qui décrivent le statut professionnel et la qualification du maître** : expérience professionnelle (EXPER) ; le nombre d'années que le maître a passées dans l'école (EXPERECOL) ; type de contrat du maître : COMM pour les enseignants communautaires, PUBSTAT s'il est enseignant recruté par l'Etat et PRIVSTAT s'il est un enseignant du privé ; la qualification du maître : BAC pour les enseignants qui ont le baccalauréat et BEPC pour ceux d'entre eux qui ont le Brevet d'Etudes du premier Cycle.
- **Les variables qui captent les conditions de l'école et de l'environnement du maître** : la superficie de la salle de classe du maître (SURFACE) ; les scores (initial et final) standardisés des élèves de la cinquième année respectivement notés (STINI5FM et STFIN5FM) ; l'accès à l'école (ACCESS) ; la disponibilité d'électricité dans l'école (ELECT) ; la situation géographique de l'école (RURAL) ; le temps mis par l'enseignant pour se rendre à l'école (TEMPSMT) ; la dotation de l'école en équipements pédagogiques (DOTATION) ; l'effectif de la classe tenue par le maître (EFFECTIF).
- **Les variables de contrôle du maître** : les observations que le directeur fait au maître pour le conseiller dans son travail (OBSDIR) ; les inspections menées par le directeur pour contrôler la qualité d'enseignement du maître (INSPDIR) et les inspections menées par l'inspecteur de la circonscription scolaire à laquelle appartient l'école (INSPECTEUR)
- **Les variables de traitement salarial et institutionnel** : le salaire du maître (SAL) et le nombre de jour de grève dans l'année (GREVE).

En ce qui concerne les élèves, les variables explicatives de la performance scolaire sont réparties en deux groupes que sont :

- **Les variables au niveau de l'élève** : l'âge de l'élève (AGE) ; le sexe de l'élève (SEXELV) ; les scores initiaux standardisés en français et en maths (STINI5F STINI5M) ; la possession par l'élève des manuels scolaires (BOOK) ; le temps mis par l'élève pour se rendre à l'école (TEMPS) ; le fait pour l'élève de parler fon⁴ ou

⁴ Langue locale populaire du Bénin

français à la maison (DOMFON et DOMFRANC) ; le nombre de redoublement de l'élève avant la classe de CM1 (NBREP) ; les travaux domestiques que l'élève effectue (TRAVDOM) ; le fait de prendre ou non le petit déjeuner (BREAKFAST) ; le nombre de repas que l'élève prend (REPAS)

- **Les variables au niveau de l'école** : SATIS, le sexe du maître (SEXMT) ; PUBSTAT ; PRIVSTAT ; BAC ; BEPC ; INSPDIR ; OBSDIR ; INSPECTEUR ; EXPER ; EXPERECOL ; EFFECTIF ; ABSENCE. Les variables au niveau de l'école entrent dans ce modèle comme des variables de contrôle.

4-2 Les modèles empiriques

- **Les déterminants de la satisfaction des enseignants**

Comme nous l'avons exposé dans la sous-section sur le choix des variables, la satisfaction des enseignants est mesurée par trois variables, SATIS, CHANGE et ABSENCE. Les variables SATIS et CHANGE sont toutes deux qualitatives et ont donc été recodées pour les besoins de l'estimation en variable binaire. Ce qui nous a logiquement conduit à adopter une estimation Probit pour ces deux modèles.

La forme générale de ces deux modèles se présente comme suit :

$$y_i = \alpha + X\beta + \varepsilon_i$$

Avec :

y_i : une variable dichotomique avec deux modalités (0 et 1)

X : est un ensemble des variables explicatives

ε : le terme d'erreur

Le troisième modèle sera estimé par un Tobit. Il en est ainsi parce que, nous avons décidé de censurer la variable ABSENCE en 0. Ce choix se justifie par le fait que nous soupçonnons que les réponses données par les enquêtées ne sont pas forcément exactes. Surtout en ce qui concerne cette variable qui mesure le nombre de jours d'absence des enseignants dans un mois. Nous estimons que les enseignants pour diverses raisons voudront montrer en général leur assiduité en déclarant qu'ils sont toujours présents au poste, ce qui a conduit à une

situation où la majorité a déclaré avoir zéro jour d'absence dans le mois. Nous avons donc censuré cette variable en 0 et la technique d'estimation adaptée dans ce cas est le Tobit.

- **Les déterminants de la performance des élèves**

Nous aurions pu choisir d'estimer ce modèle par les MCO. Mais à cause de la structure des données que nous utilisons, l'application des MCO est inappropriée. En effet, l'enquête est menée en sélectionnant d'abord les écoles à enquêter puis ensuite, les élèves qui feront partir de l'échantillon. On se retrouve dans une situation de modèles hiérarchiques. Il y a ici deux niveaux. Un premier niveau en rapport avec l'élève et un second en rapport avec l'école. L'application des modèles linéaires hiérarchiques à deux niveaux dans le domaine de l'éducation a été développée par Bryk & Raudenbush (1986). Ils démontrèrent dans cette étude qu'en présence des données avec de telles structures l'utilisation des MCO crée des biais. Nous avons donc estimé le modèle sur les déterminants de la performance des élèves par la méthode des modèles linéaires hiérarchiques.

La formulation générale de ce modèle est le suivant⁵ :

On a $i=1, \dots, n_j$ élèves dans $j=1, \dots, J$ classes. Pour chacun de ces deux niveaux (élève et école), on a :

Niveau élève :
$$Y_{ij} = Z_{ij}\phi + X_{ij}\theta_j + \mu_{ij}$$

Niveau école :
$$\theta_j = T_j\gamma + \delta_j$$

De ces deux niveaux, on peut écrire la forme réduite de l'équation qui sera estimée :

Forme réduite :
$$Y_{ij} = Z_{ij}\phi + X_{ij}T_j\gamma + X_{ij}\delta_j + \mu_{ij}$$

Où Z_{ij} est un ensemble de variables explicatives au niveau de l'élève et T_j l'ensemble des variables explicatives au niveau de l'école. Les termes d'erreur sont respectivement pour les niveaux élève et école μ et δ .

⁵ Pour plus de détails sur les modèles hiérarchiques, voir par exemple Bryk et Raudenbush (1986).

5-Analyses statistiques

Dans cette section, nous présentons, deux tableaux. Un premier sur les moyennes et un second sur les proportions. Ces tableaux sont ensuite analysés.

Tableau 1 : moyennes des salaires et des absences

Variables	Moyennes arithmétiques
Salaire	60251.01
Absence	1.8457

Source : calcul à partir de la base PASEC

Tableau 2 : les proportions

Variables	Proportions
Satis	
0	0.322
1	0.677
Change	
0	0.364
1	0.635

Source : calcul à partir de la base PASEC

Quatre variables nous intéressent ici par rapport à l'enseignant. Il s'agit du salaire, de l'absentéisme, de la volonté ou non de l'enseignant à demeurer dans l'enseignement, et enfin de la volonté ou non de l'enseignant à changer d'école. Une analyse descriptive sommaire des statistiques descriptives montre que le salaire moyen des enseignants enquêtés est d'environ 60 mille francs CFA, ce qui fait environ le double du salaire minimum garanti au Bénin⁶. Quoique pas très élevé à première vue, ce salaire moyen renseigne dans une certaine mesure sur le fait que les enseignants sont en général hors de la zone de précarité en termes de moyens financiers.

En ce qui concerne l'absentéisme, on constate que la majorité des enseignants ont déclaré ne pas manquer même pendant une journée les classes. Le nombre de jours d'absence varie en

⁶ Le franc CFA est la monnaie du Bénin.

conséquence de 0 à 15 jours dans le mois. Le nombre moyen d'absence dans un mois est d'environ 2 jours. Ce qui semble être peu et vouloir indiquer que l'absentéisme n'est pas un problème alarmant dans le système éducatif primaire béninois. Mais à y voir de plus près, on peut soupçonner ces résultats d'être entachés d'un biais de mauvaises réponses. Ces mauvaises réponses ici s'expliquent par le fait que pendant l'enquête, il est posé à l'enseignant son nombre de jours d'absence dans le mois. Ceci peut faire que par peur de conséquences éventuelles, un enseignant peut ne pas déclarer honnêtement son nombre de jours effectifs d'absence. Une autre cause possible d'erreur dans cette variable est qu'intuitivement il nous semble quand même peu concevable qu'en majorité les enseignants déclarent ne pas manquer les classes. Certaines raisons sont souvent remarquées dans les faits et qui expliquent l'absentéisme d'un enseignant. Entre autres raisons, nous pouvons citer la distance qui sépare le lieu d'habitation de l'enseignant et l'école, le fait qu'il doit faire une distance importante pour aller percevoir son salaire, ses déplacements pour l'établissement de différents actes administratifs, des raisons de santé etc.

Quant à la variable SATIS qui capte la volonté de l'enseignant à demeurer dans la profession, on remarque que la majorité des enquêtés, soit environ 68%, désirent demeurer enseignants. Ceci indique qu'en général, les enseignants sont satisfaits de leur profession. Cette majorité ne doit quand même pas masquer le fait que près d'un tiers des enseignants veulent changer de profession s'ils en ont l'occasion. Cet état de choses peut être symptomatique d'un malaise ou d'un désamour pour la fonction enseignante spécialement au niveau primaire. Enfin, en ce qui concerne la variable CHANGE qui capte la volonté de l'enseignant de changer d'école, on constate que la majorité soit 63% environ des enseignants souhaitent changer d'école. Cette situation peut s'expliquer par plusieurs facteurs et peut affecter la satisfaction des enseignants. Nous nous intéresserons plus spécifiquement à cette situation dans la section réservée aux estimations.

6-Résultats des estimations

Nous présentons ici les résultats d'estimation des quatre modèles discutés plus haut.

Tableau 3 : déterminants de la satisfaction des enseignants

Variables	Modèle 1 : SATIS	Modèle 2 : CHANGE	Modèle 3 : ABSENCE
Caractéristiques de l'enseignant :			
SEXMT	1.821378***	-0.0118748	-0.3059518
MSMT1	-0.1762971	-0.3081977***	-0.0541814
MTSEUL	-.2733987**	-0.2258902**	1.279735
Statut professionnel et qualification de l'enseignant :			
EXPER	-0.0935237***	-0.0952996***	-0.3504712***
EXPERECOL	-0.0155114	-0.0858376***	0.1516067**
COMM	-0.3068453	-0.1002396	0.857892
PUBSTAT	0.5912117**	-0.7546802***	0.9092279
PRIVSTAT	-1.536597***	2.484121***	2.746977**
BAC	0.3739935***	-0.0259882	-2.462295***
BEPC	-1.258404***	0.2170986	4.010541***
Ecole et environnement de l'enseignant :			
SURFACE	-0.0001166	0.0047999	0.0202867*
STINI5FM	-0.1170086*	0.0233936	-0.1804647
STFIN5FM	0.2819518***	-0.1007986*	-0.2087344
ACCESS	-0.1495682	-0.1435767	1.319695***
ELECT	1.44847***	-0.9031412***	-1.486714***
RURAL	0.3498466***	0.0343108	1.654551***
TEMPSMT	0.0077114**	-0.0096432***	-0.006539
DOTATION	0.9553016***	-0.0603612	-2.829963***
EFFECTIF	-0.0079751***	0.0043846*	-0.0025997
Contrôle de l'enseignant :			
OBSDIR	0.1692018	0.0876644	-2.383683***
INSPDIR	0.771509***	-0.0826969	-1.589742***
INSPECTEUR	-0.1191187***	0.1013528***	-0.0450119

Salaire et institutions :			
SAL	0.0000113***	0.0000179***	0.000051***
GREVE	0.527335**	0.4538143**	0.7526404
SATIS		0.2819759**	1.366432***

Source : résultats d'estimation à partir de la base PASEC

p<0.01*** ; p<0.05** ; p<0.1*

Log Likelihood:	-590.25892	-753.6243	-2425.6385
LR Statistics:	468.40	272.10	Censored Obs. 572
Prob (Chi2.):	0.0000	0.0000	Uncensored Obs. 753

Tableau 4 : satisfaction des enseignants et performances des élèves

Variables	Modèle 4 : STFIN5FM
Au niveau de l'élève :	
AGE	-0.0177037*
SEXELV	-0.0670028*
STINI5F	0.2982786***
STINI5M	0.3659099***
BOOK	0.031459
TEMPS	-0.0265982
DOMFON	-0.0817623**
DOMFRANC	0.1199975**
NBREP	-0.0227108
TRAVDOM	0.0496601
BREAKFAST	-0.2762172***
REPAS	0.1539241***
Au niveau de l'école :	
SATIS	0.0993593**
SEXMT	-0.1985775***
PUBSTAT	-0.0774551
PRIVSTAT	0.6930477***
BAC	0.0943026*
BEPC	-0.0607317
INSPDIR	-0.2502834***
OBSDIR	0.1278267***
INSPECTEUR	-0.0516391***
EXPER	0.000059
EXPERECOL	-0.0212379**
MTREMP	-0.2721093***
EFFECTIF	0.0032621***
ABSENCE	-0.0020842

Source : résultats d'estimation à partir de la base PASEC

p<0.01*** ; p<0.05**; p<0.1*

Log likelihood = -1587.2067

WaldChi2 = 1833.86

Prob (Chi2) = 0.0000

7-Analyse des résultats et discussions

Nous faisons dans cette section l'analyse des résultats des différentes estimations faites pour les quatre modèles.

- **Modèle 1**

Les résultats obtenus indiquent que la situation matrimoniale de l'enseignant, le fait qu'il vive seul, son expérience professionnelle dans l'enseignant, son appartenance au secteur privé, le diplôme de BEPC (Brevet d'Etudes de Premier Cycle), l'effectif de la classe qu'il tient, les visites d'inspections qu'il reçoit et le score initial standardisé des élèves ont des effets négatifs et significatifs sur sa volonté de demeurer enseignant. Le fait qu'un enseignant du privé ne veuille pas demeurer enseignant s'explique certainement par le statut de précarité qui entoure la situation de l'enseignant dans le système privé béninois. Et cette précarité est plus observée encore dans le primaire. On constate que quand l'enseignant a le BEPC, il n'a pas envie de demeurer enseignant. Ce résultat peut sembler surprenant parce qu'on s'attendrait à ce qu'un enseignant pas très qualifié n'ait pas plusieurs autres opportunités d'emploi et par conséquent qu'il se satisfasse de sa situation. Contrairement à cette attente, nous lisons autrement ce résultat dans le contexte béninois. Ce signe obtenu peut être expliqué par le fait que celui qui n'a que le BEPC rentre dans l'enseignant pas parce qu'il aime forcément la profession mais parce qu'il est contraint n'ayant pas beaucoup de chances de trouver un autre emploi. Mais cette contrainte ne l'empêche pas tout de même de continuer à espérer de changer de profession dès qu'il trouve l'occasion. Ceci est une possible explication de ce résultat. Comme on peut le concevoir, l'effectif de la classe agit négativement sur la satisfaction. Ceci s'explique logiquement par le fait que plus d'élèves signifie pour l'enseignant plus de charges à assurer. En ce qui concerne les visites, il est évident que plus l'enseignant reçoit la visite des inspecteurs, il sera exigé de lui plus d'efforts dans l'exercice de sa fonction, ce qui aura certainement une influence négative sur sa perception de la fonction. Ce résultat peut donc se concevoir et n'est pas surprenant. Le score initial standardisé des élèves agit négativement sur la satisfaction de l'enseignant dans la mesure où ce score indique une faible performance de ses élèves, ce qui demande de sa part plus d'efforts d'enseignement.

Le statut d'agent de l'Etat, le diplôme du baccalauréat, le score final standardisé des élèves, l'accès à l'électricité, la situation géographique de l'école, le temps mis par l'enseignant pour se rendre à l'école, la dotation de l'école en équipements pédagogiques, les visites du directeur, son salaire et les mouvements de grève ont un effet positif et significatif sur la

satisfaction de l'enseignant. On constate qu'en général ces résultats sont évidents et conformes aux attentes à la différence cependant de quelques-uns. Le fait qu'une école située en milieu rural soit source de satisfaction peut paraître irréaliste. Mais ce résultat peut s'expliquer. En effet, dans les milieux ruraux au Bénin, on peut expliquer la satisfaction d'un enseignant par le fait que ces milieux sont caractérisés par une disponibilité des produits alimentaires et des coûts de vie relativement bas par rapport aux centres urbains. Un résultat surprenant obtenu est que le temps mis par l'enseignant pour se rendre à l'école agit positivement sur sa satisfaction. Ce résultat est certainement explicable par d'autres facteurs qui ont un effet indirect sur la satisfaction. Les mouvements de grève, parce qu'offrant des jours de repos supplémentaires aux enseignants contribue à améliorer leur satisfaction. Ceci est d'autant plus compréhensible que le système éducatif béninois a rarement connu des années scolaires sans mouvements de grève sur l'ensemble de la dernière décennie. Ces jours de repos supplémentaires peuvent être utilisés soit pour effectuer des activités parallèles ou soit consacrés aux loisirs. Le salaire de l'enseignant comme on peut le concevoir a une influence positive sur sa volonté de demeurer dans la profession. Plus son salaire augmente et plus il a une certaine sécurité d'emploi, ce qui contribue à le satisfaire.

- **Modèle 2**

Une analyse des résultats suggère que le statut d'agent du privé, l'effectif de la classe, et les visites d'inspection, le salaire, les grèves et la satisfaction influencent positivement la volonté de l'enseignant à changer d'école. Le fait pour l'enseignant du privé de vouloir changer d'école confirme dans une certaine mesure le résultat précédemment obtenu. Il peut en fait vouloir quitter le privé et intégrer le public si toutefois il désire demeurer dans l'enseignement. Plus le nombre d'inspections pédagogiques augmente, plus l'enseignant ressent une désutilité à cause de l'exigence croissante découlant de ces visites. Ceci peut l'amener à changer d'école et peut être de circonscription scolaire. L'effet de l'effectif de la classe est ici un facteur incitatif pour l'enseignant à vouloir changer d'école. Il en ressort donc que le contrôle de l'enseignant impacte négativement sa satisfaction.

Le statut matrimonial, le fait de vivre seul, l'expérience professionnelle, le nombre d'années passées dans une école, le statut d'agent de l'Etat, le diplôme du baccalauréat, le score final standardisé des élèves, l'accès à l'électricité et le temps mis pour se rendre à l'école ont un effet négatif et significatif sur la volonté de l'enseignant à changer d'école. Plus un enseignant est expérimenté, moins il aura envie de changer d'école. Ce résultat est tout à fait normal

parce que durant une carrière qui dure en général trente années au Bénin, un enseignant qui s'approche de la retraite a certainement déjà connu plusieurs affectations et de changements de postes. Par ailleurs, le nombre d'années passées dans une école incite les enseignants à ne pas vouloir changer d'école s'il ressent une certaine satisfaction par rapport au cadre de travail ou par rapport à l'environnement dans lequel il vit. Ceci peut expliquer ce résultat que nous avons obtenu. Quand il est agent d'Etat, il est moins incité à changer d'école. Une explication est que dans la fonction publique, un changement d'école est le résultat d'une affectation. Et les affectations ont des coûts financiers, humains et sociaux. Ces différents coûts peuvent amener l'enseignant à avoir une faible préférence pour les changements d'école. L'influence négative de la possession du baccalauréat se justifie dans la mesure où un enseignant titulaire de ce diplôme aspire à plus de stabilité dans la profession. Un autre résultat est qu'on constate que le score final des élèves est une démotivation pour l'enseignant à vouloir changer d'école. Ceci se justifie dans la mesure où du fait que ce soit le score final, l'enseignant s'identifie dans ce résultat positif et ainsi se satisfaire de son travail et enfin de compte ne pas vouloir changer d'école.

- **Modèle 3**

L'expérience professionnelle, le fait d'être titulaire du baccalauréat, l'accès à l'électricité, la dotation de l'école en équipements pédagogiques, les observations du directeur d'école, les visites de classe du directeur d'école ont une influence négative et significative sur l'absentéisme de l'enseignant. On remarque ici que l'expérience professionnelle contribue à baisser l'absentéisme. C'est un résultat qui peut signifier que les enseignants expérimentés sont plus assidus dans l'exercice de leur profession. Le même constat est fait pour les enseignants titulaires du baccalauréat. L'accès à l'électricité en améliorant les conditions de travail pour l'enseignant, contribue à réduire ses jours d'absence au poste. Il en est de même pour la dotation de l'école en matériels pédagogiques. Un résultat particulièrement intéressant ici est que les différents contrôles effectués par le directeur d'école réduisent les absences chez les enseignants. Le directeur d'école étant l'autorité au niveau de l'école a plus de moyens de surveiller les enseignants et par la même occasion ses contrôles sont forcément plus efficaces. Ceci explique certainement pourquoi les inspections ayant tout de même un signe négatif n'ont pas d'effet significatif. Ce résultat vient mettre en évidence le rôle des directeurs d'école dans la lutte contre l'absentéisme.

Le nombre d'années passées dans une école, le statut d'agent du privé, le fait d'être titulaire du BEPC, la surface de la salle de classe, l'accès à l'école, la situation géographique de l'école, le salaire et la satisfaction de l'enseignant ont des effets positifs et significatifs sur l'absentéisme. Un résultat particulièrement surprenant ici et pour lequel n'avons pas d'explications est que le fait d'être agent du privé accentue l'absentéisme. Quand un enseignant passe plus de temps dans une école, il établit des habitudes et est bien intégré dans le cadre de travail. Ceci peut faire qu'il soit peu exposé aux différentes mesures de contrôles et ainsi l'encourager à être plus absent de son poste. Cette situation peut être possiblement exacerbée par le fait que l'enseignant soit ou qu'il devienne directeur de l'école. Un enseignant titulaire du BEPC a plus tendance à être absent. Une cause possible de ce résultat est que le titulaire de ce diplôme est dans la profession par contrainte et donc peu motivé. En effet, ce manque de motivation dans une certaine mesure reste dans la logique d'un résultat précédent qui indiquait que les titulaires du BEPC ne sont pas satisfaits de leur profession. Le présent résultat se conçoit donc aisément. Les dimensions de la salle de classe ont une influence positive sur l'absentéisme parce qu'une salle de classe plus vaste peut être une indication sur l'effectif de la classe. L'effet obtenu ici peut donc être interprété indirectement par l'effectif. Un grand effectif demandant plus d'effort à l'enseignant, au lieu de l'amener à être plus présent peut au contraire l'inciter à être plus absent. La satisfaction de l'enseignant contribue à accentuer son absentéisme. En croisant la variable absence avec le statut de l'enseignant, on constate que les enseignants du publique sont en moyenne plus absents que ceux du privé. Un autre fait est que, les enseignants du publique sont les plus satisfaits. On peut alors interpréter ce résultat comme l'effet dominant du statut d'agent de l'Etat sur l'absentéisme. Ce qui peut expliquer le fait que, plus un maître est satisfait et plus il peut être amené à être absent.

- **Modèle 4**

L'âge de l'élève, son sexe, le fait de parler fon à la maison, la consommation fréquente de petit déjeuner, le sexe du maître, l'inspection du directeur, les visites de l'inspecteur, le nombre d'années passées par le maître dans l'école et le fait d'avoir un maître remplaçant ont une influence négative et significative sur la performance des élèves. On remarque que plus l'élève devient âgé et moins il a de chances d'être performant à l'école. Le sexe de l'élève de par son influence négative sur la performance semble indiquer que les élèves filles ont moins de performances que les garçons. Ceci peut être dû au fait que les filles sont peut être plus engagées dans les travaux domestiques que les garçons et que de ce fait elles consacrent

moins de temps aux études. L'effet de l'habitude de parler la langue locale à la maison peut s'expliquer par le fait que l'élève devienne peu habitué au français par manque de pratique de cette langue, ceci agit sur ses résultats. Un résultat curieux que nous avons trouvé est que le fait de prendre le petit déjeuner influence négativement la performance de l'élève. Une explication possible de ce résultat serait dans la façon dont cette variable a été mesurée. En effet, il a été simplement demandé si l'élève prend régulièrement un petit déjeuner. Le fait d'avoir synthétiser ces réponses par une variable binaire peut avoir conduit à des pertes d'informations. De la même manière que pour les élèves, le sexe du maître a un effet négatif. Ce qui signifie que les enseignantes font moins de performances avec les élèves que les enseignants. Ce résultat peut se justifier par les absences éventuelles des enseignantes dues par exemple à la maternité. L'effet négatif des variables de contrôle de l'action de l'enseignant nous suggère ici que ce résultat est dû à des problèmes de coordination et d'adaptation. En effet, cette enquête date de l'année 2005. Où l'application des nouveaux programmes d'étude était encore à son début au Bénin. On peut donc penser que les enseignants n'avaient pas toujours aisément les possibilités d'appliquer les exigences de ces nouveaux programmes. Le respect de ces exigences est généralement du ressort du directeur et de l'inspecteur. Quand le maître dure au poste dans une école, il peut perdre de plus en plus de motivation à cause de la routine de son environnement de travail, ceci peut expliquer pourquoi le nombre d'années passées dans une école a un effet négatif. Enfin, quand le maître est un remplaçant, il est évident que pour des raisons d'adaptation, à la fois de sa part et aussi de la part des élèves, qu'il fasse peu de performances.

Les scores (en français et en mathématiques) standardisés, le fait de parler français à la maison, le nombre de repas, la satisfaction de l'enseignant, le fait d'avoir un maître du privé, le fait que le maître soit titulaire du baccalauréat, les observations du directeur et l'effectif de la classe ont un effet positivement significatif sur la performance de l'élève. L'habitude pour l'élève de parler le français à la maison avec ses parents et d'apprendre à l'école dans la même langue représente un avantage important. Un élève plus habitué à la langue de travail a évidemment plus de chances dans l'acquisition de la connaissance. Lorsque l'alimentation de l'élève est mesurée en termes de nombres de repas qu'il prend régulièrement, nous avons un effet positif. Ce résultat justifie l'importance de la nutrition dans les résultats scolaires. L'effet du privé ici est évident. En effet, dans le privé, une école est avant tout vue comme une entreprise qui doit être gérée au mieux pour avoir des résultats notamment scolaires. Ces résultats se traduisent par les performances réalisées par les élèves. Un enseignant du privé est

donc soumis à plus d'exigences qu'un enseignant du public où parfois le contrôle fait largement défaut. Une bonne qualification du maître semble bénéfique pour les élèves. Ce résultat va dans le sens de celui trouvé par Michaelowa (2002) dans une étude similaire portant sur cinq pays francophones d'Afrique. Un enseignant qui a le baccalauréat a plus d'acquisitions de connaissances lui-même et a donc plus d'aptitudes à enseigner. Contrairement à l'inspection, l'intervention du directeur dans la classe sous forme de conseil, a un effet positif sur les performances des élèves. C'est comme si l'enseignant est plus disposé et plus en confiance quand il sent qu'il n'est pas inspecté mais conseillé. Le dernier résultat obtenu est quelque paradoxal et semble indiquer que les élèves sont performants dans les classes à grands effectifs. Enfin, un résultat est que la satisfaction de l'enseignant est bénéfique pour les élèves. Ceci semble normal dans la mesure où plus un enseignant satisfait de sa profession s'y adonne et est plus motivé. Ceci se traduit alors dans les résultats de ses élèves.

Conclusion

Cet article s'est intéressé à la question de la satisfaction des enseignants et les performances scolaires. Pour répondre à cette question, notre démarche a été de d'identifier dans un premier les déterminants de la satisfaction des enseignants et dans un second temps d'analyser l'effet de la satisfaction des enseignants sur les performances des élèves. Nos résultats peuvent synthétisés en deux niveaux. Un niveau relatif à l'enseignant et l'autre relatif à l'élève.

A un premier niveau, il ressort de nos résultats, que les caractéristiques de l'enseignant, sa rémunération, son environnement de travail, les facteurs institutionnels ainsi que son statut professionnel sont les facteurs qui contribuent à la satisfaction de l'enseignant. Ces résultats suggèrent que les enseignants du secteur public sont plus satisfaits de leur profession que ceux du secteur privé et que contrairement à ce qu'on pourrait penser, la résidence dans un milieu rural ne dégrade pas la satisfaction des enseignants au Bénin.

A un second niveau, nos résultats indiquent en ce qui concerne les déterminants de la performance scolaire que, les facteurs qui expliquent la performance des élèves se situent tant à leur niveau qu'au niveau de l'école. Il ressort ici que, la satisfaction de l'enseignant a un effet positif sur la performance de l'élève de même que la qualification du maître. En effet, nous avons remarqué que, le fait que l'enseignant soit plus qualifié c'est-à-dire ceux qu'il est détenteur du baccalauréat est très bénéfique pour les élèves. On peut également constater que les élèves font plus de performances dans le système privé que public.

Références Bibliographiques

- Bryk, A. S., & Raudenbush, S. (1986): A hierarchical model for studying school effects. *Sociology of Education*, 59(1), 1–17.
- Figlio, D. N., & Kenny, L. (2006): *Individual Teacher Incentives and Student Performance* (No. 12627). Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w12627>
- Fryer, R. G. (2011). *TEACHER INCENTIVES AND STUDENT ACHIEVEMENT*: (No. 16850).
- Glewwe, P., & Kremer, M. (2003) : *Teacher Incentives* (No. 9671).
- HANUSHEK, E. A., KAIN, J. F., & RIVKIN, S. G. (2005) : Teachers, schools, and academic achievement b. *Econometrica*, 73(2), 417–458.
- Lavy, V., (2002) : Evaluating the Effect of Teachers Group Performance Incentives on Pupil Achievement., *Journal of Political Economy*, 110: 1286-1317.
- Lucas, R. E. (1988): On the Mechanics of Economic Development, *Journal of Monetary Economics*, 22, 3–42.
- Martins, P. S. (2009) : *Individual Teacher Incentives , Student Achievement and Grade Inflation* (No. 4051).
- Michaelowa, K. (2002) : Student Achievement , and the Cost of Primary Education in Francophone Sub-Saharan Africa.
- Vroom, V. H. (1964) : *Work and motivation*, New York: Wiley