



REPUBLIQUE DU BENIN

*_*_*-0-*_*_*



MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MESERS)

*_*_*-0-*_*_*

UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

*_*_*-0-*_*_*

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION ET DE
MAGISTRATURE (ENAM)

*_*_*-0-*_*_*

CYCLE II

Option : Management

Filière : Management des Services Publics

MEMOIRE DE FIN DE FORMATION

POUR L'OBTENTION DU DIPLOME D'ADMINISTRATEUR GESTIONNAIRE
DES SERVICES PUBLICS

THEME

**CONTRIBUTION A L'AMELIORATION DES
PRESTATIONS DES AGENTS DE L'ETAT DANS LES
ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENTS
SECONDAIRE GENERAL :**

CAS DES DEPARTEMENTS DE L'ATLANTIQUE ET DU LITTORAL

Réalisé et soutenu par :

Simon A. HOUNSA

Sous la direction de :

Maître de stage :

M. Athanase K. FATINDE
Professeur certifié d'anglais
Directeur du CEG Akassato

Directeur de mémoire

M. Paul LOKO LOKOSSOU
Administrateur civil
Enseignant à l'ENAM

Année académique : 2007-2008

Promotion : 2006 – 2008

L'école Nationale d'Administration et de Magistrature n'étend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

DEDICACES

Je dédie ce mémoire à :

☞ Mon regretté père :

Papa, vous qui m'avez tout donné, vous êtes parti trop tôt. Vous auriez ardemment souhaité être là aujourd'hui, à mes côtés ; votre place restera toujours vide dans mon cœur.

☞ Ma mère :

Que pourrais-je te dire, que tu ne sais déjà ? Puisse cet humble travail être pour toi une fierté en ce jour et de confiance en l'avenir ;

☞ Félicienne, ma chère épouse :

Toi qui m'as fortement soutenu tout au long de ces années d'études : reçois ici le témoignage de mon très profond attachement ;

☞ Ma fille Simone :

Pour t'affirmer que seul le travail peut t'aider à vivre décemment ;

☞ Mes professeurs de l'École Nationale d'Administration et de Magistrature :

J'ai eu l'honneur de bénéficier de vos enseignements de qualité. Veuillez trouver ici exprimés ma reconnaissance et mon respect ;

☞ Mon frère HOUESOÛ Pierre : toi qui as toujours prêté une oreille attentive à mes inquiétudes, ton aide m'a été inestimable.

REMERCIEMENTS

Il est des services dont on ne cesse jamais d'être redevable. S'il est un devoir moral que l'humilité et la conscience nous imposent, c'est celui d'exprimer nos sentiments de gratitude à l'endroit des personnes dont la contribution est déterminante dans la réalisation de ce travail.

Il s'agit de :

- Monsieur Paul LOKO LOKOSSOU ; malgré vos multiples occupations, vous avez accepté spontanément de diriger ce travail. Votre compétence, votre rigueur et votre disponibilité ne nous ont jamais fait défaut.
Dieu le Tout-Puissant vous le rendra
- Tout le corps professoral de l'École Nationale d'Administration et de Magistrature ; vous qui avez su mettre à notre disposition votre savoir et savoir faire qui font de nous aujourd'hui ce que nous sommes, vos leçons ainsi que vos sages conseils nous sont d'une grande référence puis d'une utilité inestimable. Soyez infiniment remerciés.
- Les autorités de l'École d'Administration et de Magistrature et son personnel qui avez, contre vents et marées, facilité l'exécution de ladite formation.

- Toutes les autorités du Ministère de l'Enseignement Secondaire, et de la formation Technique et professionnelle, qui nous avez non seulement soutenu, mais aussi offert le cadre de nos stages pratiques ;

- Tous mes camarades de filière, qui avez su créer, entretenir une ambiance de convivialité et d'amitié tout au long de notre séjour à l'ENAM. Retrouvez ici l'expression de toute notre gratitude et le signe de notre entière disponibilité à poursuivre cet élan de cohérence au-delà du cadre de notre formation.

- Tous ceux qui, de près ou de loin ont contribué à la réalisation de ce chef d'œuvre nous vous restons particulièrement reconnaissant.

DEFINITION DES SIGLES ET ABREVIATIONS

SIGLES ET ABREVIATIONS

A.P.E.	:	Agent Permanent de l'Etat
A.C.E.	:	Agent Contractuel de l'Etat
A.C.L.	:	Agent Contractuel Local
CAP / EP	:	Certificat d'Aptitude Professionnelle / Enseignement Primaire
C.D.D.	:	Contrat à durée Déterminée
C.P.	:	Corps de la Paix
C.E.G	:	Collège d'Enseignement Général
C.E	:	Contractuel de l'Etat
D.R.H	:	Direction des Ressources Humaines
E.Q.F	:	Ecole de Qualité Fondamentale
E.N.A.M	:	Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature
E.N.S	:	Ecole Normale Supérieure
M.E.S.F.T.P	:	Ministère de l'Enseignement Secondaire et de la Formation Technique et Professionnelle.
M.ES.R.S	:	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
M.D.E.F	:	Ministère de Développement de l'Economie et des finances
N.P.E	:	Nouveaux Programmes d'Etudes
S.E.C	:	Service des Examens et Concours
S.O.S.P	:	Service de l'Organisation Scolaire et de la Prévision

TIC : Technique de l'Information et de la Communication
U.A.C : Université d'Abomey-Calavi
UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Education, la
Science et la Culture.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE

CHAPITRE PRELIMINAIRE : DE LA PRESENTATION DU CADRE D'ETUDE A LA VISION GLOBALE DE RESOLUTION DE LA PROBLEMATIQUE

SECTION 1 : Cadre institutionnel de l'étude et restitution des mécanismes de fonctionnement

Paragraphe 1 : Présentation du sous secteur de l'enseignement secondaire et de la formation technique et professionnelle.

Paragraphe 2 : Problématique et vision globale de la résolution

SECTION 2 : Des objectifs de l'étude à la méthodologie de la recherche.

Paragraphe 1 : Objectifs, hypothèses et revue de la littérature.

Paragraphe 2 : Méthodologie de l'étude : Approche empirique et théorique.

CHAPITRE PREMIER : DE L'ORGANISATION DES ENQUETES A L'ETABLISSEMENT DU DIAGNOSTIC

SECTION 1 : De l'organisation des enquêtes à l'analyse des résultats obtenus

Paragraphe 1 : La réalisation de la collecte des données.

Paragraphe 2 : Présentation des résultats.

SECTION 2 : De la vérification des hypothèses à l'établissement du diagnostic

Paragraphe 1 : Analyse des résultats et vérification des hypothèses.

Paragraphe 2 : Etablissement du diagnostic.

CHAPITRE DEUXIEME : APPROCHES DE SOLUTIONS ET CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

SECTION 1 : Approche de solutions

Paragraphe 1 : Approches de solutions liées aux conséquences des problèmes de la dégradation de l'image de marque de l'enseignant et de l'effectif pléthorique des élèves.

Paragraphe 2 : Approches de solutions liées aux conséquences des problèmes du cadre de vie et de travail indécents et la pénurie d'enseignants.

SECTION 2 : Conditions de mise en œuvre des solutions

Paragraphe 1 : Recommandations à l'endroit des autorités administratives.

Paragraphe 2 : Recommandations à l'endroit des enseignants, des élèves et parents d'élèves.

CONCLUSION

ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE

TABLE DES MATIERES

RESUME

La prestation des enseignants dans les établissements d'enseignement secondaire général sur le plan de l'éthique comportementale, pose de nombreux problèmes auxquels nous devons trouver des approches de solutions claires et durables. A travers le thème choisi, la question fondamentale est de savoir : quelles sont les approches de solutions liées aux problèmes de la dégradation des valeurs morales, civiques et patriotiques entraînant une mauvaise prestation dans vos établissements secondaires ?

Ainsi, l'état des lieux de base nous a permis d'identifier plusieurs problèmes dont les plus importants sont :

- la dégradation de l'image de marque de l'enseignant ;
- l'effectif pléthorique dans les classes et la pénurie d'enseignants ;
- le cadre de travail et de vie indécents ;
- la baisse du niveau intellectuel de l'enseignant.

Notre objectif général est d'améliorer le rendement scolaire pour le développement harmonieux de l'enfant à travers la formation générale, la formation du caractère et la formation de l'emploi (formation destinée à intégrer la vie active). Cet objectif est décliné en des objectifs spécifiques suivants :

- identifier les causes de la dégradation des valeurs morales, civique et patriotique ;
- Proposer des conditions de respect du ratio élève / classe et de recrutement ;
- Proposer des approches de solutions pour la revalorisation de la fonction enseignante.

Pour atteindre les objectifs fixés, nous avons formulé des hypothèses de recherches suivantes :

- La conscience professionnelle de l'enseignant est émoussée par la méconnaissance des règles morales ;

- Le taux élevé de scolarisation augmente les groupes pédagogiques et rend difficile l'encadrement des élèves.
- La fonction enseignante s'exerce dans des conditions assez difficiles.

Pour vérifier ces différentes hypothèses, nous avons adopté une méthodologie axée sur des approches théoriques et empiriques.

Au terme des enquêtes menées, les diagnostics établis confirment les hypothèses formulées. Nous avons enfin proposé des approches de solutions et formulé des recommandations à l'endroit des acteurs du système éducatif en vue de garantir un environnement éducatif performant, apaisé, mieux géré et porteur pour le développement socio-économique de notre pays.

AVANT - PROPOS

La formation d'un Manager des services publics, pour être complète exige un stage pratique dans les structures indiquées de l'administration publique ou privée. Ce stage permet à l'élève Manager des services publics de confronter, d'une part, ses connaissances théoriques avec les réalités de la vie pratique ; il lui offre, d'autre part, l'occasion de cerner objectivement les difficultés qui minent le fonctionnement des administrations. Il lui donne enfin, l'opportunité de proposer des approches de solutions pour une administration de développement dans le contexte nouveau du service de qualité.

Au-delà d'une simple formalité académique, par le choix de ce sujet, nous entendons partager avec les acteurs du système éducatif béninois, certaines exigences qui font de l'éducation l'une des missions régaliennes de l'Etat.

Il s'agit d'un sujet vaste. C'est d'ailleurs pourquoi, notre étude ne s'identifie que comme une ébauche pour des recherches futures qui dégageraient des approches de solutions pour d'autres perspectives.

Enfin, nous nourrissons l'espoir que les autorités en charge de l'éducation au Bénin, puissent tirer le meilleur profit possible de cette contribution.

INTRODUCTION GENERALE

INTRODUCTION

L'école prépare pour la vie. La pleine réalisation des potentialités de l'individu ainsi que sa capacité à contribuer efficacement au progrès de l'humanité résultent des moyens que la société met à sa disposition pour acquérir l'instruction et les bases indispensables à la maîtrise de la masse croissante des connaissances utiles. Cette société, pour survivre, se développer et s'épanouir a besoin d'une certaine cohérence dans l'ensemble des actes et des décisions éducatives que prennent à tout moment ses responsables.

Nulle autre institution en dehors de l'école ne peut satisfaire efficacement ces légitimes attentes de la société. C'est pourquoi certains principes du monde scolaire seront ici repris et enrichis pour une formation complète de l'homme, une formation de qualité ouverte à tous les savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Ainsi, l'école devra former un esprit sain équilibré dans un corps sain. Cette mission essentielle ne se limite pas au "savoir -lire" et "savoir- compter". L'école transmet également des informations, des connaissances. Ces savoirs modifient les comportements de l'apprenant de façon à ce qu'il s'intègre sans heurt dans la vie sociale de son environnement.

C'est en cette période de l'évolution de la société où beaucoup de concitoyens tentent de se laisser aller à l'anarchie que nous avons choisi de réfléchir sur le thème : contribution à l'amélioration des prestations des agents de l'Etat dans les établissements d'enseignement secondaire général (cas des départements de l'atlantique et du littoral).

Le sujet pose le problème de la dégradation des valeurs morales, civiques et patriotiques entraînant une mauvaise prestation dans nos établissements secondaires.

En effet, comment contribuer à diagnostiquer ces problèmes qui se posent au niveau du secteur de l'enseignement secondaire afin de trouver des solutions idoines et durables propres au changement de comportement ? Comment garantir un environnement éducatif, performant, apaisé, mieux géré et porteur de développement ?

Pour répondre à cette double interrogation, certaines idées forces seront développées autour des points suivants :

Dans le chapitre préliminaire, nous allons présenter le cadre de l'étude à travers une vision globale de résolution de la problématique.

Dans le premier chapitre, nous ferons la collecte et l'analyse des données et au deuxième chapitre, nous aborderons des approches de solutions suivies de leurs conditions de mise en œuvre.

CHAPITRE PRELIMINAIRE

**DE LA PRESENTATION DU CADRE
D'ETUDE A LA VISION GLOBALE DE
RESOLUTION DE LA PROBLEMATIQUE**

Le sous-secteur de la direction départementale de l'enseignement secondaire et de la formation technique et professionnelle a servi de cadre pour notre étude. Ainsi, à travers les observations de stage, nous ferons ressortir les forces, les faiblesses et les menaces observées au niveau de ce sous-secteur. Les objectifs de l'étude seront fixés ainsi que la méthodologie liée à l'amélioration des prestations.

Sur le plan géographique, les départements de l'Atlantique et du Littoral se présentent comme suit :

Commentaire sur la carte : les départements de l'Atlantique et du Littoral occupent la partie centrale du Sud du Bénin. Ils couvrent une superficie de 3.222 km² et comptent une population scolaire de 69.909 élèves¹

Cotonou est le chef lieu de ces départements. C'est la plus grande ville du Bénin. Sa population connaît un accroissement constant doublé d'une migration interne de plus en plus sensible.

En dehors de Cotonou la densité de cette population est assez variable. Elle est surtout liée aux particularités des lieux, à savoir : zone rurale, zone lacustre, zone mosaïque de toutes les caractéristiques du Bénin.

Elle spécifie tous les problèmes de scolarisation et d'éducation qui s'y posent.

Les deux départements possèdent 52 CEG en 2005²

¹ Annuaire statistique MEPS-Bénin 2004-2005 Page 334

² Annuaire statistique MEPS-Bénin 2004-2005 Page 33

SECTION I : CADRE INSTITUTIONNEL DE L'ETUDE ET RESTITUTION DES MECANISMES DE FONCTIONNEMENT

Paragraphe 1 : Présentation du sous-secteur de la direction départementale de l'enseignement secondaire et de la formation technique et professionnelle

A – Cadre Institutionnel et Structuration du sous secteur

1 – Cadre Institutionnel

Par décret n° 2007-300 du 17 Juin 2007 portant composition du Gouvernement, le secteur de l'éducation nationale au Bénin a été scindé en quatre sous secteurs confiés à quatre départements ministériels que sont :

- Le Ministère des Enseignements Maternel et Primaire (MEMP) ;
- Le Ministère de l'Enseignement Secondaire et de la Formation Technique et Professionnelle (MESFTP) ;
- Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) ;
- Le Ministère de l'Alphabétisation et des Langues Nationales (MALN).

Le Ministère de l'Enseignement Secondaire et de la Formation Technique et Professionnelle est l'un des départements ministériels les plus déconcentrés.

Cette déconcentration s'explique par la création des collèges dans presque toutes les agglomérations urbaines du Bénin.

Il est composé de deux ordres d'enseignement :

- l'enseignement secondaire général ;
- l'enseignement technique et la formation professionnelle.

Ses effectifs (enseignants) sont répartis sur toute l'étendue du territoire national dans :

- Six (06) Directions Départementales de l'Enseignement Secondaire et de la Formation Technique et Professionnelle (DDESFTP)³.

³ Atacora/ Donga ; Atlantique / Littorale ; Borgou / Alibori ; Mono / Couffo ; Ouémé/Plateau et Zou/Collines.

- 356 Collèges et Lycées d'Enseignement Secondaire Général pour l'année scolaire 2004 – 2005 dont 52 sont implantés dans les départements de l'Atlantique et du Littoral⁴.

2 – Structuration du sous secteur

Prolongement logique de l'Enseignement Primaire, l'Enseignement Secondaire Général vise à approfondir chez l'élève, les apprentissages du cycle précédent. Il est assuré dans les lycées et collèges. La durée totale des études est de sept ans dans les collèges et lycées d'enseignement secondaire général. Le premier cycle couvre les quatre premières années (classes de 6^e, 5^e, 4^e, et 3^e) et le second cycle, s'étend sur les trois dernières années (classes de 2^{nde}, 1^{ère} et Terminale).

B - Les Ressources Humaines du sous secteur de l'Enseignement Secondaire et de la Formation Technique et Professionnelle

On rencontre plusieurs types d'agents de l'Etat dans les établissements d'enseignement secondaire général.

Il s'agit des enseignants suivants :

- les agents permanents de l'Etat ;
- les agents contractuels d'Etat ;
- les agents contractuels locaux.

A cela, s'ajoutent les volontaires du corps de la paix.

1 – Les Agents Permanents de l'Etat (A.P.E.)

Selon les dispositions de la loi n° 86-013 du 26 Février 1986 portant Statut Général des Agents Permanents de l'Etat, ce sont des personnes nommées dans un emploi permanent, titularisées dans un grade de la hiérarchie des Administrations et Services de l'Etat.

Ils se trouvent dans une position statutaire et réglementaire vis-à-vis de l'Etat. Ils sont rémunérés par le budget de l'Etat.

⁴ Source : Annuaire Statistique MEPS 2004 – 2005 P. 333.

Sur un total de 1524 enseignants du secondaire que compte le Bénin en 2005, les départements de l'Atlantique et du Littoral évoluent avec un effectif de 731⁵, soit un pourcentage de 47,96 %.

2 – Les Agents contractuels de l'Etat (A.C.E.)

« Les agents contractuels sont des personnes engagées par un contrat de droit privé soumis aux règles communes du droit de travail, afin d'occuper soit des postes subalternes non pourvus par des fonctionnaires, soit des postes provisoires, soit des postes permanents pour lesquels l'Etat ne dispose pas temporairement de fonctionnaires qualifiés à y affecter⁶ ». La philosophie qui sous-tend le recrutement d'enseignants contractuels depuis 1997 est de les fixer à leur poste notamment dans les zones dépourvues d'enseignants. Ils signent avec l'administration un contrat à durée déterminée (CDD) de deux ans renouvelables une fois. Le renouvellement du CDD et la signature d'un contrat à durée indéterminée sont subordonnées à une évaluation favorable. Ils sont 588 dans l'enseignement secondaire général dont 148 dans l'Atlantique et le Littoral, soit 25,17 %⁷ en 2005.

3 – Les Agents Contractuels Locaux et les Volontaires du Corps de la Paix (A.C.L. – C.P)

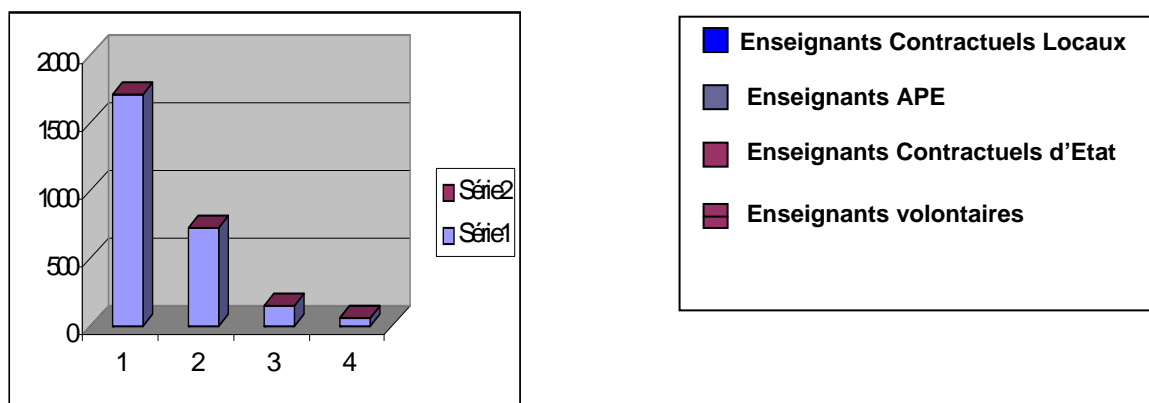
Ces deux catégories d'Agents n'entrent pas dans le champ de notre étude. Les premiers, très nombreux dans le système éducatif aujourd'hui, sont recrutés pour une période de 12 mois et payés sur les subventions de l'Etat ; les seconds, sont des américains mis à la disposition des établissements scolaires dans le cadre des accords bilatéraux. Il y a 8681 contractuels locaux dans l'enseignement secondaire général dont 1709 dans l'Atlantique et le Littoral, soit 19,86% et 54 volontaires du corps de la paix.

⁵ Source : Annuaire Statistique MEPS 2004-2005 P.333

⁶ /n Glossaire des agents des termes relatifs à la gestion et à la réglementation des agents publics CIF, Turin, 1992.

⁷ Annuaire statistique MEPS 2004-2005. P 333.

Graphique 1 ; Proportion des enseignants de l'enseignement secondaire général dans le Département de l'Atlantique et du Littoral



Source : annuaire statistique MEPS-Bénin 2004-2005

Le graphique ci-dessus nous montre que les A.C.L. sont les plus nombreux suivis des APE.

Les statistiques disponibles indiquent une diminution remarquable des enseignants APE. Ceci s'explique par des départs massifs à la retraite. Ces départs ne sont pas remplacés au fur et à mesure.

Le recrutement des APE reste encore timide de nos jours.

Paragraphe 2 : Problématique et vision globale de la résolution.

Il s'agit d'un processus mental, d'une démarche psychologique et d'une activité intellectuelle générale propre à la pensée.

A – De l'identification des éléments de l'état des lieux de base à la spécification de la problématique.

Nous présenterons l'inventaire des atouts (forces et opportunités), celui des problèmes (faiblesses et menaces). Ensuite, nous établirons la liste des problématiques possibles, et nous choisirons la problématique à résoudre que nous allons spécifier. Enfin nous dégagerons la vision globale de sa résolution.

1 – Identification des atouts :

L'identification des atouts fait ressortir les éléments suivants :

- ✓ amélioration de la qualité de l'enseignement et le renforcement de la qualification des enseignants ;

- ✓ prise en charge du fonctionnement des établissements d'enseignement secondaire ;
- ✓ élaboration de la carte scolaire ;
- ✓ construction de nouvelles infrastructures ;
- ✓ acquisition des matériels pédagogiques et des ouvrages généraux ;
- ✓ construction et équipement des bibliothèques ;
- ✓ sécurisation du foncier ;
- ✓ élaboration d'un code de bonne conduite par corps professionnel ;
- ✓ décoration des enseignants les plus méritants chaque année ;
- ✓ revalorisation la fonction enseignante en indexant le salaire par un coefficient supérieur à 1,50.
- ✓ construction des logements sociaux à caractère de location à faible taux de loyer pour les enseignants ;
- ✓ construction et équipement des ENS dans les départements ;
- ✓ formation des chefs d'établissement, censeurs, comptables et surveillants généraux ;
- ✓ respect du ratio élèves / classe recommandé par l'école de qualité fondamentale (EQF).

2 – Identification des problèmes :

Les problèmes identifiés sont de plusieurs ordres à savoir :

- ✓ effectif pléthorique dans les classes ;
- ✓ pénurie d'enseignants entraînant le recrutement d'enseignants non qualifiés ;
- ✓ inexistence d'une politique efficace de formation des enseignants et cadres gestionnaires des établissements d'enseignement secondaire ;
- ✓ trop forte politisation dans la nomination aux postes de responsabilité administrative dans l'enseignement ;
- ✓ inexistence de structure de formation des chefs d'établissements ;
- ✓ absence d'archives ;
- ✓ la non application intégrale des textes et lois existants tels que les statuts particuliers des enseignants ;
- ✓ dégradation de l'image de marque de l'enseignant ;

- ✓ effritement de la conscience professionnelle et d'engagement de la part des enseignants ;
- ✓ absence d'une politique effective de récompenses pour les enseignants méritants et de sanctions pour les indécents ;
- ✓ effritement du pouvoir d'achat de l'enseignant ;
- ✓ cadre de travail et de vie indécents ;
- ✓ manque ou insuffisance de matériels didactiques ;
- ✓ insuffisance de moyens financiers et matériels pour le fonctionnement des structures ayant à charge des activités pédagogiques au niveau départemental.
- ✓ fermeture / absence d'établissements de formation professionnelle.

Notons au passage que les enseignants ne viennent plus à cette fonction par vocation mais par la force des choses.

B – Liste des problématiques possibles

Les problèmes spécifiques identifiés sont regroupés dans le tableau ci-après :

Tableau n° 1

Niveaux d'Analyse		Problématique
Niveau général		(Problème général) Insuffisance des prestations des enseignants dans les établissements secondaires.
Niveaux spécifiques	1	(Problème spécifique n° 1) La dégradation de l'image de marque de l'enseignant
	2	(Problème spécifique n° 2) L'effectif pléthorique dans les classes de cours et la pénurie d'enseignants
	3	(Problème spécifique n° 3) Le cadre de travail et de vie indécents de l'enseignant

C – Vision globale de résolution de la problématique spécifiée et étapes de la recherche

Pour contribuer à la résolution de différents problèmes spécifiques, nous adopterons une démarche à travers plusieurs étapes :

1^{ère} étape : Définitions des objectifs, recherche des causes supposées être à la base des problèmes et formulation des hypothèses.

- La définition des objectifs se fera par rapport aux problèmes identifiés. A ce titre, l'objectif général sera lié au problème général et les objectifs spécifiques seront liés aux problèmes spécifiques.
- La recherche des causes supposées être à la base des problèmes, se fera par l'identification, dans un premier temps, de toutes les causes possibles. Nous allons ensuite retenir les causes plausibles par rapport aux problèmes identifiés.
- L'hypothèse étant une assertion à double face à savoir : cause, effet. Nous la formulerons sous forme de proposition explicative du problème en résolution.

2^{ème} étape : Revue de la littérature

Elle nous permettra de faire le point des connaissances sur les problèmes en résolution, afin d'être bien outillé pour notre analyse.

3^{ème} étape : Collecte et analyse des données

Cette étape nous conduira à la réalisation des enquêtes et à la vérification des hypothèses formulées. Enfin, nous poserons le diagnostic.

4^{ème} étape : Approche de solutions et conditions de mise en œuvre

Nous proposerons aux usagers de nos établissements secondaires des approches de solutions pour une amélioration de leurs prestations. Nous préciserons également quelques conditions pour y parvenir et enfin nous ferons quelques recommandations à l'endroit de toute la communauté scolaire.

SECTION 2 : DES OBJECTIFS DE L'ETUDE A LA METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Une fois la vision globale de résolution de la problématique connue et les étapes de la recherche définies, les objectifs seront fixés. Nous identifierons les causes supposées être à la base des problèmes identifiés afin de formuler les hypothèses de l'étude. Nous ferons ensuite, le point des connaissances sur les problèmes en résolution, avant de mettre en place notre méthodologie axée sur les approches théorique et empirique. Ici l'objectif général et les objectifs spécifiques de l'étude seront définis, avant la détermination des causes plausibles pour la formulation des hypothèses. Tout cela fera l'objet d'une synthèse au niveau du tableau de bord de la recherche.

Paragraphe 1 : Objectifs, Hypothèses et Revue de la Littérature.

A – Les Objectifs de l'étude

1 – Objectif Général

L'objectif général poursuivi par ce travail est de contribuer à l'amélioration des prestations scolaires des enseignants pour le développement harmonieux de l'enfant.

2 – Objectifs Spécifiques

De façon spécifique, l'étude permettra :

- d'identifier les causes de la dégradation des valeurs morales, civiques et patriotiques ;
- de proposer les conditions de respect du ratio élève / classe et de recrutement ;
- de proposer des approches de solutions entrant dans le cadre des mesures de revalorisation de la fonction enseignante.

B – Les causes et hypothèses liées à la problématique choisie

L'hypothèse traduit, par définition, un esprit de découverte qui caractérise tout travail scientifique. Elle est fondée sur une réflexion théorique et sur une connaissance préparatoire du phénomène étudié (phase exploratoire). Elle

s'exprime comme une présomption non gratuite portant sur le comportement des objets réels étudiés.

1 – Cause et hypothèse liées au problème spécifique n° 1

Le problème spécifique n° 1 est la dégradation de l'image de marque de l'enseignant dans les collèges. La cause supposée être à la base de ce problème est que dans nos établissements secondaires, le législateur a supprimé des programmes officiels de morale. Ce qui a entraîné le relâchement de la discipline scolaire marqué par la dégradation des rapports entre élèves et enseignants et / ou personnels de l'administration scolaire. Se fondant sur ces données, nous allons mener notre étude en nous basant sur l'hypothèse suivante :

La conscience professionnelle de l'enseignant est émoussée par la méconnaissance des règles morales.

2 – Cause et hypothèse liées au problème spécifique n° 2

Le problème spécifique n° 2 est l'effectif pléthorique dans les salles de cours et la pénurie d'enseignants. Comme cause possible à ce problème, nous pouvons citer : la scolarisation massive des enfants et la timidité des recrutements d'APE. L'hypothèse de travail ici est que le taux élevé de scolarisation augmente les groupes pédagogiques et rend difficile l'encadrement des élèves.

3 – Cause et hypothèse liées au problème spécifique n° 3

Le problème spécifique n° 3 est : le cadre de travail et de vie indécents. Il a pour cause, le grand nombre des enseignants complique la résolution de leurs problèmes de formation et d'existence matérielle.

L'hypothèse de travail ici est que, la fonction enseignante s'exerce dans des conditions assez difficiles.

4 – Tableau de bord de l'étude

C'est un tableau récapitulatif de la synthèse de l'étude à deux niveaux : un niveau général avec un problème général et un objectif général et des niveaux spécifiques avec des problèmes spécifiques et des objectifs spécifiques ; des causes spécifiques et des hypothèses spécifiques.

Tableau de bord de l'étude n° 2

L'éthique en milieu scolaire : contribution à l'amélioration des prestations des agents de l'Etat dans les établissements d'enseignement secondaire général dans les départements de l'Atlantique et du Littoral.

Niveau d'analyse	Problématique	Objectifs	Causes supposées	Hypothèses
Niveau général	Insuffisance des prestations des enseignants dans les établissements secondaires	Objectif général. Contribuer à améliorer les prestations scolaires des enseignants pour le développement harmonieux de l'apprenant.		-
Niveaux spécifiques	1 Problème spécifique N° 1 La dégradation de l'image de marque de l'enseignant.	Objectif spécifique n° 1. Identifier les causes de la dégradation des valeurs morales, civiques et patriotiques	Cause spécifique n° 1 suppression de la discipline d'éthique et morale dans les programmes officiels.	Hypothèse spécifique n°1. La conscience professionnelle de l'enseignant est émoussée par la méconnaissance des règles morales.
	2 Problème spécifique n° 2 L'effectif pléthorique dans les classes de cours et la pénurie d'enseignants.	Objectifs spécifique n° 2 Proposer des conditions de respect du ratio élève/classe et de recrutement.	Cause spécifique n° 2 La scolarisation massive des enfants et la timidité des recrutements d'APE.	Hypothèse spécifique n°2. Le taux élevé de scolarisation augmente les groupes pédagogiques et rend difficile l'encadrement des élèves.
	3 Problème spécifique n° 3 Cadre de travail et de vie indécents de l'enseignant.	Objectif spécifique n°3. Proposer des approches de solutions entraînant la revalorisation de la fonction enseignante	Cause spécifique n°3 Le grand nombre des enseignants complique la résolution de leurs problèmes de formation et d'existence matérielle.	Hypothèse spécifique n° 3 La fonction enseignante s'exerce dans des conditions assez difficiles

C – Revue de la Littérature

Il s'agit ici de procéder à une clarification des concepts, du milieu scolaire, de prestation et de l'enseignement à travers quelques théories énoncées par certains auteurs.

1 – Les concepts du milieu scolaire, de prestation et d'enseignement et leurs applications dans le management des organisations

a) Le milieu scolaire

Le mot milieu est devenu une notion très utilisée avec tout son caractère multivoque en sciences humaines : Science sociale, psychologie, sociologie, pédagogique, ethnologie, économie, etc.

Le milieu c'est d'abord l'espace physique qui nous entoure ; c'est l'environnement physique, le relief avec sa végétation (la flore) ; ses animaux (la faune) et tous les autres objets inanimés.

Par extension de sens, on peut encore définir le milieu comme l'ensemble des êtres humains qui peuplent ce cadre physique, qui y vivent, s'expriment interagissent.

Le milieu scolaire est l'école qui est considérée comme le second milieu propre à l'évolution de l'enfant. Deux éléments principaux caractérisent ce milieu, mais de façon contradictoire :

- une plus grande ouverture que le milieu familial et, ayant pour corollaire, un plus grand monde à voir ;
- un système de vie objectivement contraignant.

Il s'agit d'un milieu semi-ouvert. L'école devrait être le milieu privilégié de la socialisation de l'enfant, de l'apprentissage de la vie communautaire dominée par l'esprit de solidarité, d'initiative et le sens de responsabilité ; ce sont autant de valeurs ou de vertus que l'école devrait s'évertuer à développer. Elle accueille l'enfant après l'avoir arraché à un certain isolement familial, bien souvent à une certaine inhibition psychologique.

Mais, en tant qu'institution ou système, l'école est régie par des lois. Il y a des programmes à suivre ; il y a un éducateur garant des programmes et de la discipline.

Le système de contraintes que représente l'école a une fonction éducative certaine : libérer l'enfant de toutes les complaisances, indulgence et surprotection du milieu familial, toutes choses susceptibles de l'empêcher de s'élever au-dessus de lui-même. Il est question, par conséquent, d'aider l'enfant à être autonome. Ce faisant, l'enfant est également libéré des conflits psychologiques, ceux des enfants échaudés par le milieu familial.

Le jeune enfant qui va à l'école emporte avec lui l'éducation reçue, les diverses influences reçues dans le milieu familial ; que ces influences aient été et demeurent encore bonnes ou mauvaises.

De la maison à l'école, il traverse la rue dans tous ses mouvements. Il regarde, il entend, voit, s'y arrête souvent. Cette rue le suit également dans l'enceinte de l'école et dans celle du milieu familial.

Il convient alors de comprendre que, dans le milieu scolaire, l'éducation est un processus dont l'aboutissement n'est pas facile à voir et à maîtriser. L'important, c'est de faire en sorte que ce processus soit rendu qualitatif autant que possible, afin qu'on obtienne de bons résultats. D'où il se pose le problème de compétence chez l'enseignant qui doit toujours se montrer psycho pédagogue pour apprendre à connaître ses élèves afin de les éduquer, et de les rendre responsables.

b – Le Concept de prestation

Selon le Dictionnaire HACHETTE "encyclopédique" la prestation à plusieurs sens à savoir :

- c'est une action de prêter serment ;
- en histoire, la prestation en nature est une corvée à laquelle étaient soumis les villageois pour l'entretien des chemins vicinaux au XIXe siècle ;
- C'est une allocution versée par un organisme officiel ;
- C'est un service ou travail que l'on doit fournir.

C'est ce dernier sens du mot prestation qui est pris en compte dans notre réflexion.

Dans les centres d'intérêts humains, plusieurs théories ont été élaborées sur le travail par de nombreux auteurs qui ont réfléchi sur les conceptions de l'homme et de la société, au sens de l'agir humain, aux options fondamentales des aventures personnelles et collectives :

☒ *La théorie de Karl Marx :*

Karl Marx, dans son ouvrage "Travail Salarié et Capital (1849) affirmait : « le travail est l'activité propre au travailleur, l'expression personnelle de sa vie. Et cette activité vitale, il la vend à un tiers pour s'assurer les moyens nécessaires à son existence. Si bien que l'activité vitale n'est rien sinon l'unique moyen de substance. Il travaille pour vivre. Il ne compte point le travail en tant que tel comme faisant partie de sa vie ; c'est bien plutôt le sacrifice de cette vie ; c'est pourquoi le produit de son activité n'est pas le but de son activité. Ce qu'il produit pour lui-même n'est pas la soie qu'il tisse, l'or qu'il extrait de la mine, le palais qu'il élève. Ce qu'il produit pour lui-même, c'est le salaire ; la soie, l'or, le palais se réduisent pour lui à une quantité de moyens de substance, tels qu'une veste de coton, de la menue monnaie et le petit logis où il habite. Voilà un ouvrier qui tisse, file, perce, tonne, bâtit, creuse, casse ou charrie des pierres. Ces heures de tissage, de filage, de perçage, de travail au tour ou à la pelle, ou au marteau à tailler la pierre, l'ouvrier les considère-t-il comme une expression de son existence, y voit-il l'essentiel de sa vie ? Non, bien au contraire. La vie commence pour lui quand cette activité prend fin, à table, au bistrot, au lit. Les heures de travail n'ont pas de sens pour lui en ce qu'il les passe à tisser, à filer, à tourner, mais en ce qu'il gagne de quoi aller à table, au bistrot, au lit. Si le ver à soie filait pour joindre les deux bouts en demeurant chenille, il serait le salarié parfait⁸. »

⁸ Jacques Grand Maison : "des milieux de travail". P. 52.

⊞ *La théorie de Albert. Camus :*

Pour A. Camus, "sans travail, la vie se corrompt ; mais quand le travail n'a plus d'âme, la vie se meurt"⁹.

De cette réflexion de Camus, nous pouvons déduire que : le travail rend l'homme libre et affranchi. Il l'isole de la paresse et de l'oisiveté.

Le travail rend "l'Être" conscient. Selon les écritures saintes : "que celui qui ne travaille pas, ne mange non plus".

Le travail ou prestation est en aval et en amont de tout développement humain. Il est, toutes les activités entreprises, la mesure et la garantie de l'indépendance et du pouvoir.

⊞ *La théorie de Albert. Touraine :*

Selon A. Touraine : « Il n'existe aucun moyen de passer de la situation matérielle à l'organisation sociale et à l'ensemble des formes de vie sociale si on ne définit pas le travail comme le rapport, chargé de sens, du travailleur et de ses œuvres... l'important ici est de reconnaître qu'à la base de la société se trouve non pas ses moyens de subsistance mais le travail¹⁰ ».

En somme, pour que les employés s'investissent davantage dans le travail, il faut leur témoigner de la reconnaissance. Car les salariés veulent être reconnus pour le travail pour lequel ils ont été recrutés et qu'ils accomplissent bien.

c – Le Concept de l'enseignement

C'est la transmission des connaissances ou, si l'on préfère, la forme intellectuelle – on pourrait même dire "intellectualisable" – de l'éducation. Son synonyme classique est l'instruction au sens académique de ce mot : connaissance à faire acquérir, donc à transmettre. Enseigner c'est, "faire acquérir la connaissance ou la pratique...." Disséquons un peu le mot, afin de le faire mieux comprendre : dans le substantif enseignement et le verbe enseigner il y a le mot signe. On peut considérer également que le "en" qui commence l'orthographe de ces deux mots est une préposition qui est l'équivalent du latin "in" signifiant "dans". Cette

⁹ Jacques Grand Maison : "des milieux de travail". P. 52.

¹⁰ A. Touraine, sociologie de l'action. P. 52.

préposition en latin comme en français indique ici, le mouvement dans, vers l'intérieur de quelque chose. A partir de là, enseigner quelque chose à quelqu'un, c'est mettre, introduire des signes dans sa tête. Vu de cette manière, cette opération est physique, mécanique. C'est comme si l'enseignant ouvrait la boîte crânienne de l'élève pour y mettre des signes, c'est-à-dire des connaissances, et comme s'il refermait après coup. D'où, en définitive, enseigner c'est inculquer la connaissance, la pratique et toutes autres formes de savoir qui se prêtent à un tel *modus operandi*.

A présent, nous pouvons dire que l'enseignement s'adresse à des disciplines précises, bien déterminées, ou à des domaines de connaissance généralement bien circonscrits.

Ainsi, on a l'enseignement de l'Histoire, de la Biologie, des Mathématiques, l'enseignement du Droit des Affaires, de la Radio-Activité. A l'intérieur du champ des connaissances à l'échelle de l'homme, l'enseignement occupe un point ou quelques points à chaque fois.

Eu égard à tout ce qui précède, nous pouvons dire que les mots éthique, milieu scolaire, enseignement, prestation ou travail sont confondus dans un certain langage courant.

En ce qui concerne l'éthique comportementale, nous pouvons affirmer que : chaque homme porte en soit la forme entière de l'humaine condition. L'universalité de la condition humaine conçoit qu'il y a tout partout : le bien et le mal.

Concernant l'enseignement dans le milieu scolaire, il faut noter que l'école intellectualiste doit répondre à l'existence de la nature humaine. Cette existence passe par les finalités de l'enseignement, son contenu et ses méthodes.

La finalité proclamée, recherchée et effectivement maîtrisée de l'école est de former des gens particulièrement éclairés.

La prestation au travail quant à elle, nous force à la reconnaissance et au respect du travail bien.

Paragraphe 2 : Démarche méthodologique

Les recherches effectuées dans le cadre de ce travail s'inscrivent dans une démarche méthodologique en deux étapes :

- une étape d'exploration ;
- une étape d'enquête sur le terrain.

A – L'exploration

Cette étape est essentiellement consacrée à la recherche documentaire et aux entretiens exploratoires.

1 – La recherche documentaire :

Elle est consacrée à la consultation de certains documents ayant rapport avec notre thème de mémoire. Dans ce cadre, nous avons parcouru plusieurs centres de documentation (centre culturel français – centre culturel américain – bibliothèque de l'ENAM – bibliothèque de la faculté de droit), des services techniques de certains Ministères (SEC – SOSP – DRH). Nous avons aussi consulté plusieurs sites Internet (<http://planben.intnet.bj> - <http://www.yahoo.fr> - <http://www.idre.ca>) qui nous ont fourni une précieuse documentation dans le cadre de la réalisation de ce mémoire.

Elle nous a permis d'identifier les réels problèmes du monde scolaire en général et de l'enseignement secondaire général en particulier.

2 – Les entretiens

Les entretiens que nous avons menés nous ont permis d'échanger avec un échantillon d'interlocuteurs qui sont d'une part des responsables administratifs en poste dans les départements de l'atlantique et du littoral et, d'autre part, des personnes qui, par leur position, ont une bonne connaissance du problème.

Ces entretiens nous ont permis de prendre en compte les aspects de la prestation des enseignants auxquels nous n'avions pas pensée au départ et d'élaborer notre questionnaire d'enquête en conséquence.

B – L’Enquête sur le terrain

1 – La population d’enquête

Une population est un ensemble d’unités élémentaires d’individus humains ou non que couvre une étude. Dans le cadre de notre travail, la population se réfère à l’ensemble des personnes directement ou indirectement concernées par les prestations des enseignants APE et A.C.E. en service dans nos établissements d’enseignement secondaire général des départements de l’Atlantique et du Littoral.

Nous nous sommes intéressés aux enseignants, aux élèves, aux parents d’élèves et responsables syndicaux.

Toutefois, pour des raisons matérielles et financières, l’enquête ne pouvait être menée auprès de tous les acteurs du système éducatif étudié. Elle est essentiellement constituée de questionnaires d’enquête élaborés et administrés à un échantillonnage bien ciblé.

2 – De l’échantillonnage aux outils de présentation des données

a) Type d’échantillon choisi et justification

Nous utiliserons donc la technique non probabiliste d’échantillon par quota pour mener à bien notre enquête de terrain auprès de certains acteurs du système éducatif. Nous avons identifié cinq groupes cibles à savoir :

- les enseignants APE et les contractuels de l’Etat répartis sur le territoire des départements de l’Atlantique et du Littoral.

Sur les 879¹¹ qu’ils sont, nous avons retenu un échantillon de quatre vingt huit (88) individus, soit 10 % pour minimiser la marge d’erreur dont parle Claude Angers dans ses travaux de recherche. Selon lui, « Si on veut connaître l’opinion de 10.000 personnes, on devrait sonder 370 personnes pour avoir une marge d’erreur maximale de 5 %¹² ». La répartition de cet échantillon figure au tableau N° 3, N° 4 et N°5 en annexe 1.

- Les responsables syndicaux des établissements d’enseignement secondaire général : les questionnaires ont été adressés à tous les Secrétaires Généraux

¹¹ Source Annuaire Statistique MEPS 2004 – 2005. P. 333.

¹² Claude Angers, les statistiques, oui mais... Agence d’Arc, 1988. P. 108.

des Organisations Syndicales des Professeurs tant APE que CE soit vingt cinq (25) personnes au total représentant les syndicats (SYNESTP – BL – SYNAPROLYC et Syndicats des bases) (confère tableau N° 4 annexe 1)

- Les responsables administratifs : ce sont des personnes ayant des compétences en matière d'école tant au niveau central que déconcentré. Des entretiens ont été menés avec vingt quatre (24) responsables administratifs à divers niveaux (confère tableau n° 3 annexe 1).
- Quelques élèves des départements de l'Atlantique et du Littoral ont été interrogés. Ils sont au total cent (100) personnes.
- Les parents d'élèves : les questionnaires ont été adressés à certains bureaux de l'Association des Parents Elèves (A.P.E.), soit vingt cinq (25) personnes au total.

b) L'outil d'analyse

Les questions posées lors de nos enquêtes servent à recenser les informations pouvant permettre d'enregistrer les vraies causes de différents problèmes spécifiques identifiés. Les informations recueillies grâce au questionnaire après des enquêtes sont traitées manuellement.

Les résultats de nos enquêtes sont analysés par la méthode des tris à plat pour ce qui est des questions fermées. En ce qui concerne les questions ouvertes, elles sont vérifiées à travers notre appréciation des réponses obtenues dans les entretiens.

C – Les difficultés rencontrées

Aucune entreprise humaine ne se fait sans difficulté. La rédaction d'un mémoire ou plus particulièrement, la collecte des données ne fait pas exception à cette règle.

En effet, c'est l'occasion idéale pour nous de préciser que l'une des difficultés est l'insuffisance de temps matériel due aussi bien aux contraintes

pédagogiques auxquelles nous devons répondre qu'à l'indisponibilité des autorités administratives, de certains enseignants, parents et élèves.

Les grèves ont augmenté nos difficultés.

Au niveau de la collecte des données, les difficultés sont surtout d'ordre organisationnel et financier.

Au plan organisationnel, la difficulté majeure est survenue de la méfiance de certains enquêtés, certains enseignants ont même opposé un refus catégorique de répondre aux questionnaires.

CHAPITRE PREMIER

DE L'ORGANISATION DES ENQUETES A L'ETABLISSEMENT DU DIAGNOSTIC

SECTION 1 : DE L'ORGANISATION DES ENQUETES A L'ANALYSE DES RESULTATS OBTENUS

Pour obtenir les informations recherchées dans nos investigations, la méthodologie d'enquête par questionnaire nous a paru la plus appropriée.

Paragraphe 1 : Réalisation de la collecte des données.

A- l'enquête par questionnaire

Pour mieux expliquer les principes généraux de la recherche, nous avons choisi l'enquête par questionnaire. Elle se prête bien à une utilisation pédagogique en raison du caractère très précis et formel de sa construction et de sa mise en œuvre. Les questionnaires sont rédigés en langue française, dans un style simple permettant la compréhension des enquêtes et favorisant l'analyse des données.

Notre questionnaire d'enquête suit un processus d'élaboration qui consiste à rechercher et à regrouper des informations et des connaissances disponibles sur le thème de l'étude.

Il comporte une série de questions fermées, pouvant nous fournir les caractéristiques socio-démocratiques des répondants. Les autres rubriques correspondent à chacun des objectifs du sujet de recherche et comportent aussi bien des questions fermées, des questions semi-ouvertes que des questions ouvertes.

B – La collecte des données

La collecte des données auprès de ces groupes cibles a été faite à l'aide d'un questionnaire en ce qui concerne les quatre premiers groupes et d'un guide d'entretien pour le cinquième groupe.

Le questionnaire a été bâti autour des variables suivantes :

- les conditions de vie et de travail ;
- les incitants monétaires ;
- les facteurs comportementaux.

Plusieurs aspects de l'éthique en milieu scolaire et des prestations des enseignants ont été explorés à travers chacune de ces variables.

Avant d'administrer le questionnaire, nous l'avons testé auprès d'un petit nombre de personnes de chaque groupe. Cela nous a permis de l'affiner.

Paragraphe 2 : Présentation des résultats

Les résultats de cette étude sont présentés sous forme de figures réalisées à partir des paramètres étudiés à travers les entretiens, les questionnaires distribués, remplis et récupérés.

Avant de présenter les résultats, il est important de souligner que sur les quatre vingt huit (88) questionnaires distribués aux enseignants en service dans les départements de l'Atlantique et du Littoral, quatre vingt sept (87) ont été récupérés et quatre vingt deux (82) ont pu être exploités soit respectivement 98,86% et 93,18 % de l'échantillon (tableau n° 3, annexe 1).

Les questionnaires non exploitables cinq (05), proviennent surtout des localités où nous n'avons pas pu administrer nous-mêmes les questionnaires.

Nous allons restituer successivement les opinions des enseignants et celle des autres acteurs que sont les élèves, les parents d'élèves, les responsables syndicaux et les responsables administratifs.

A- Les opinions émises par les enseignants en poste dans les départements de l'Atlantique et du Littoral

Dans le souci de synthèse, nous avons opté pour une démarche de présentation par grande catégorie. Nous avons donc regroupé les réponses significatives par grande catégorie de variables à savoir :

- les conditions de vie et de travail ;
- les incitants monétaires
- les facteurs comportementaux.

Les données relatives à chaque grande catégorie de variable sont illustrées par des histogrammes après présentation.

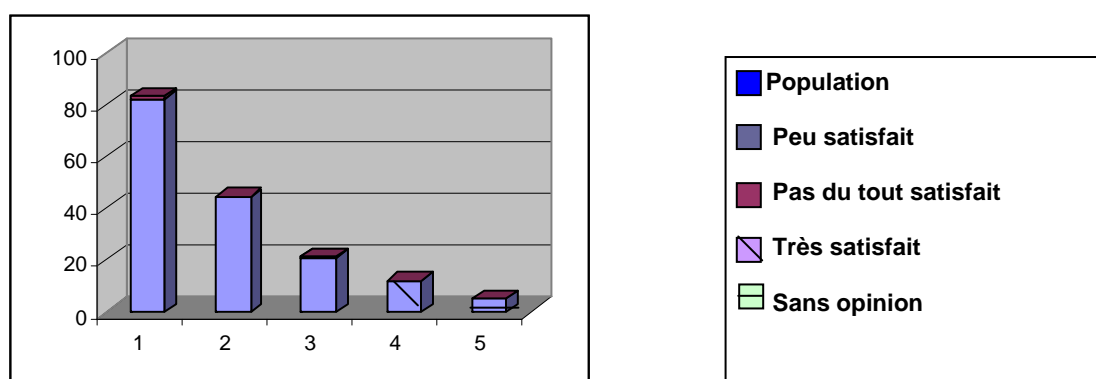
1 - Les conditions de vie et de travail

Tableau n° 1 : Conditions de vie et de travail

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux en %
Très satisfait	12	14,63
Satisfait	-	-
Peu satisfait	44	53,66
Pas du tout satisfait	21	25,61
Sans opinion	05	6,10
Total	82	100

Source : enquête personnelle

Graphique n° 2 : niveau de satisfaction par rapport au cadre de vie et de travail



Source : enquête personnelle

Représentation graphique du tableau n° 1

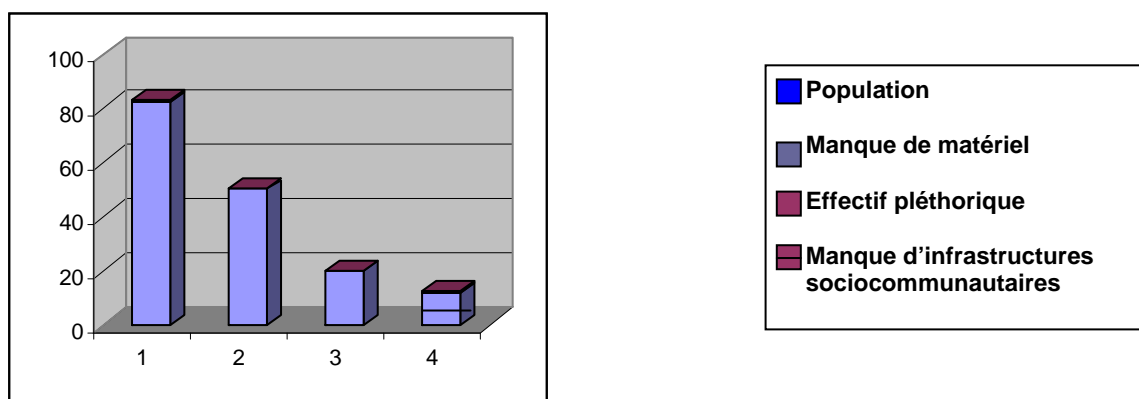
A la question de savoir si les enseignants sont satisfaits de leur cadre de vie et de travail, quarante quatre (44) personnes soit 53,66% ont déclaré être peu satisfaites, alors que vingt et un (21) soit 25,61% affirment ne pas être du tout satisfaites. Douze (12) personnes (14,63%) sont satisfaites contre cinq (05) autres soit 6,10% qui sont sans opinion.

Tableau n° 2 : Causes de l'insatisfaction par rapport au cadre de travail.

N°	Réponses	Effectifs enquêtés
1	Manque de matériel	50
2	Effectif pléthorique	20
3	Manque d'infrastructures socio-communautaires	12
	Total	82

Source : enquête personnelle

Graphiques n°3 : Causes de l'insatisfaction par rapport au cadre de vie et de travail.



Source : enquête personnelle

Représentation Graphique du Tableau n° 2

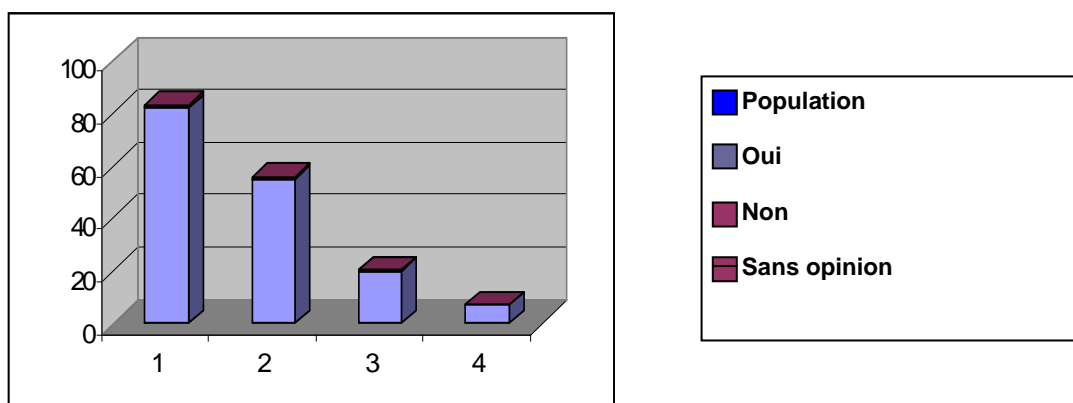
Lorsqu'on interroge les mêmes personnes sur les causes de leurs insatisfactions cinquante (50) personnes déclarent qu'elles sont liées au manque de matériel, vingt (20) personnes la lient à l'effectif pléthorique, douze (12) personnes évoquent le manque d'infrastructures socio-communautaires.

Tableau n° 3 : Facteurs qui affectent négativement le travail de l'enseignant

Facteurs	Réponses	Effectifs enquêtés	Taux en %
La cherté de la vie et l'absence de logement décent	Oui	55	67,07
	Non	20	24,39
	Sans opinion	07	8,54
Total		82	100

Source : enquête personnelle

Graphiques n°4 : Impacts des conditions de vie et de travail sur la prestation



Source : enquête personnelle

Représentation graphique du tableau n° 3

S'agissant des facteurs négatifs de ces conditions sur la prestation des enseignants dans les établissements d'enseignement secondaire, les enquêtes ont révélé que cinquante cinq (55) personnes soit 67,07% répondent à l'affirmative contre vingt (20) personnes soit 24,39% par la négative.

Ces chiffres montrent une insatisfaction flagrante des conditions de vie et de travail des enseignants.

2- Les incitants monétaires

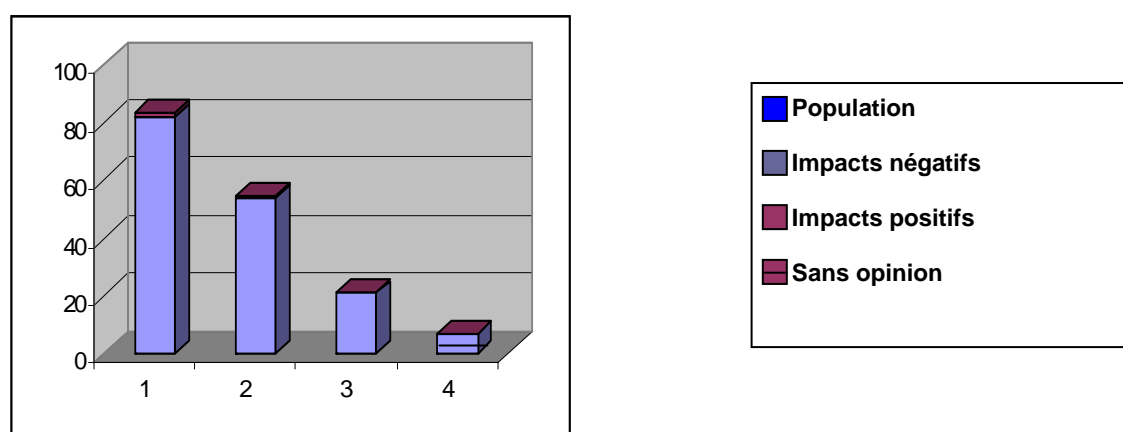
C'est l'ensemble des éléments qui entraînent un avantage pécuniaire pour le travailleur.

Tableau n° 4 : Récompenses matérielles et financières

Récompenses	Réponses	Effectifs enquêtés	Taux en %
Indemnités et autres avantages	Impact négatif	54	65,85
	Impact positif	21	25,61
	Sans opinion	07	8,54
	Total	82	100

Source : enquête personnelle

Graphique n° 5 : Impacts des récompenses sur la prestation des enseignants



Source : enquête personnelle

Représentation graphique du tableau n° 4

Parmi les enseignants interrogés sur la question de savoir s'ils ont été une fois récompensés matériellement ou financièrement par les autorités, cinquante quatre (54) personnes soit 65,85 % ont répondu par la négative et vingt et un (21) personnes soit 25,61 % par l'affirmative. Sept (07) personnes soit 8,54 % n'ont pas émis leurs opinions.

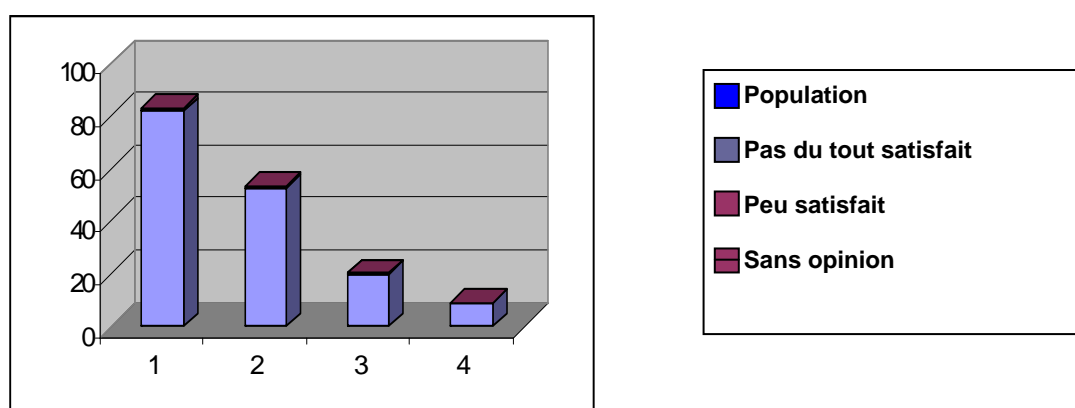
Ces chiffres montrent que les récompenses ont aussi des impacts négatifs sur la prestation des enseignants comme l'ont déclaré cinquante quatre (54) personnes contre vingt et un (21) personnes qui ne ressentent aucun impact négatif des récompenses sur leur prestation.

Tableau n° 5 : Rémunération

Rémunérations	Réponses	Effectifs enquêtés	Taux en %
Caractère du traitement	Pas du tout satisfait	53	64,63
	Peu satisfait	20	24,40
	Sans opinion	09	10,97
	Total	82	100

Source : enquête personnelle

Graphique 6 : Opinions des enseignants sur la rémunération au travail



Source : enquête personnelle

Représentation graphique du tableau n°5

S'agissant des rémunérations des enseignants dans l'exercice de leur fonction, cinquante trois (53) personnes soit 64,63 % de la population interrogée, déclarent que ces traitements financiers sont insuffisants et ne permettent pas l'accès aux soins de qualité dans les grands hôpitaux, vingt (20) personnes, soit 24,40 % sont peut satisfaites et neuf (09) personnes soit 10,97 % sont sans avis.

3 – Les facteurs comportementaux

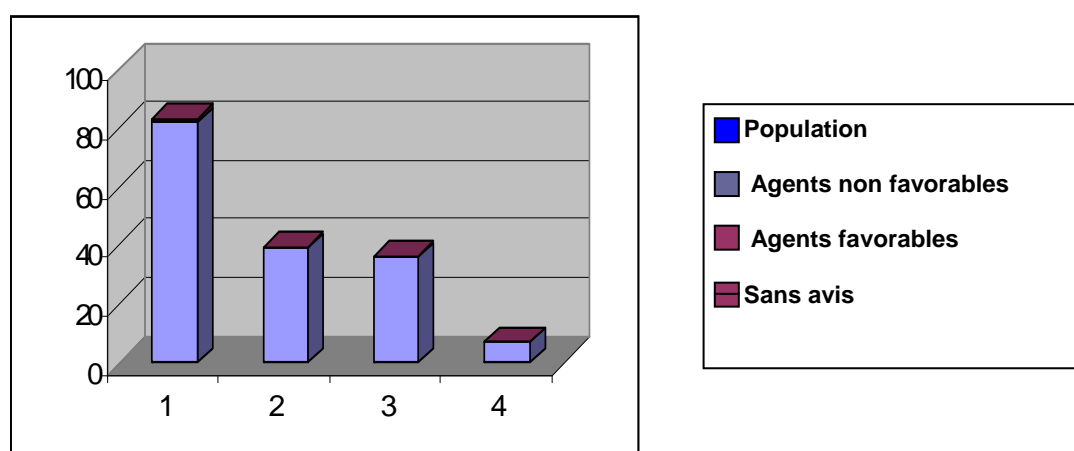
Ils regroupent, les actes posés par les enseignants en situation de classe, la nature de leurs rapports avec les apprenants et l'image que la société garde d'eux.

Tableau N° 6 : Facteurs comportementaux

Facteurs	Réponses	Effectifs enquêtés	Taux en %
Ambiance de travail en classe liée aux comportements des enseignants	Agent favorable	39	47,56
	Agent non favorable	36	43,90
	Sans avis	07	8,54
Total		82	100

Source : enquête personnelle

Graphique n° 7 : Proportion d'appréciation des comportements de l'enseignant face aux élèves et à la société



Source : enquête personnelle

Représentation graphique du tableau n° 6

Sur les quatre vingt deux (82) personnes interrogées dans le cadre de notre enquête, trente six (36) personnes soit 43,90 % approuvent le comportement de l'enseignant face aux élèves et à la société. Trente neuf (39) personnes, soit 47,56 % désapprouvent le comportement de l'enseignant dans l'exercice de sa fonction et celui lié à sa vie privée. Sept (7) personnes, soit 8,54 % sont sans opinion.

B – Les opinions des autres acteurs de l’enseignement secondaire général

Travaillant sur les prestations des agents de l’Etat dans les établissements d’enseignement secondaire, il nous est apparu nécessaire de connaître les opinions des élèves, des parents d’élèves, des responsables syndicaux et administratifs des départements de l’Atlantique et du Littoral.

1 – Les opinions des élèves et parents d’élèves sur les facteurs comportementaux des enseignants

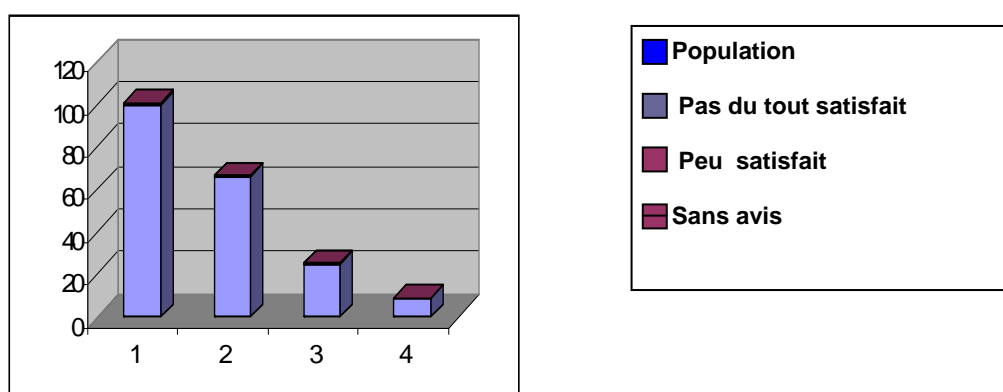
a) Opinions des élèves dans les établissements d’enseignement secondaire général.

Tableau N° 7 : opinions des élèves sur les facteurs comportementaux des enseignants : indifférence, négligence et trafic d’influence.

Opinions	Effectifs	Réponses	Taux en %
Trafic d’influence et autres	66	Pas du tout satisfait	66
	25	Peu satisfait	25
	9	Sans avis	9
Total	100		100

Source : enquête personnelle

Graphique n° 8 : Opinions des élèves sur les facteurs comportementaux



Source : Enquête personnelle

Représentation graphique du tableau n°7

Sur les cents (100) personnes interrogées dans le cadre de notre étude sur les comportements des enseignants dans l'exercice de leur fonction, et sur leurs propres comportements, soixante six (66) personnes, soit 66 % désapprouvent :

- le trafic d'influence ; la complaisance dans l'attribution des notes des devoirs des enseignants et l'indifférence des responsables administratifs face à tout cela ;
- l'indiscipline des élèves qui refusent de respecter le règlement intérieur de leur établissement. Vingt cinq (25) personnes, soit 25 % sont peu favorables à ces comportements et neuf (9) personnes, soit 9 % sont sans opinion.

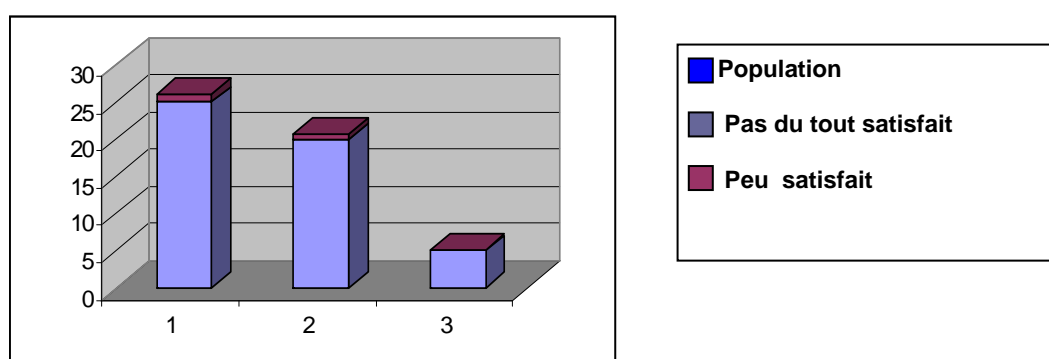
b) Opinion des parents d'élèves

Tableau N° 8 : Opinion des parents sur le comportement des enseignants

Opinions	Réponses	Effectifs	Taux en %
Comportement social et disponibilité à enseigner	Pas du tout satisfaisant	20	50
	Peu satisfaisant	05	20
Total		25	100

Source : enquête personnelle

Graphique n° 9 : Opinion des parents d'élèves



Source : enquête personnelle

Représentation graphique du tableau n° 8

S'agissant des vingt cinq (25) personnes qu'ont été interrogées, vingt (20) personnes, soit 80 % répondent à la négative et cinq (5) personnes, soit 20 % sont peu satisfaits.

2 – Les avis des responsables syndicaux

La position des responsables syndicaux sur toutes les questions qui leur ont été posées exprime une insatisfaction générale. Il ne pouvait en être autrement dans le contexte social actuel caractérisé par la cherté de la vie.

Leur appréciation d'ensemble sur l'image de marque, l'intégration sociale et la revalorisation de la fonction enseignante est négative. Mais en ce qui concerne particulièrement l'amélioration des prestations des enseignants dans nos établissements d'enseignement secondaire, les responsables syndicaux à l'unanimité dénoncent la suppression des programmes officiels d'éthique dans les plans de formation, le manque criard de matériels didactiques et d'infrastructures scolaires.

Pour les syndicalistes, ces problèmes précités sont la conséquence de la dégradation de leurs conditions de vie et de travail entraînant une prestation bâclée dans nos collèges. Pour eux, « l'école ne peut se développer sans une forte mobilisation des enseignants qui passe par une revalorisation financière de la fonction enseignante ».

En somme, l'insatisfaction constatée à travers les réponses des enseignants est largement reprise par les syndicalistes avec les termes parfois assez durs mais qui confirment le malaise que vit l'enseignant au Bénin.

3 – Les avis des responsables administratifs

Il ressort des entretiens avec certains responsables administratifs une unanimité sur la précarité des conditions de vie et de travail des enseignants.

Par rapport aux mesures prises pour inciter les enseignants à bien faire leur travail à travers les diverses primes, la totalité des responsables administratifs estiment qu'elles ne sont pas suffisantes pour stimuler leur ardeur au travail et prônent pour des mesures complémentaires dans le cadre de la revalorisation de la fonction enseignante.

Notons au passage que les enseignants ont mal compris le décrochage tel que défini par le décret n° 2004-627 du 10/11 2004.

Ce décret rentre timidement dans les faits. Son application ne se ressent pas encore dans les divers ministères de l'éducation nationale.

Mais le paradoxe est que tout en reconnaissant qu'il existe une politique d'acquisition des équipements et de construction des infrastructures scolaires, la plupart ne connaissent pas les grandes lignes de cette politique.

De même, la nomination des responsables administratifs à la tête de nos collèges leur échappe et ne suit pas les règles d'intégrité et de compétence. Ils reconnaissent que ces diverses nominations sont fortement politisées.

SECTION 2 : DE LA VERIFICATION DES HYPOTHESES A L'ETABLISSEMENT DU DIAGNOSTIC

Les enquêtes réalisées nous permettent ici de procéder à la vérification des hypothèses et à l'établissement du diagnostic.

Paragraphe 1 : Analyse des résultats et vérification des hypothèses

Au regard des informations recueillies, l'analyse vise à procéder à l'évaluation de nos objectifs de recherche pour procéder à la validation de nos hypothèses.

A – Analyse des résultats

1 - Analyse des données relatives à la dégradation de l'image de marque de l'enseignant.

Lorsque la réaction a été sollicitée sur la dégradation de l'image de marque de l'enseignant, il a été noté, une démotivation total des enseignants dans l'exercice de leur fonction. Cette démotivation est due aux raisons suivantes :

- l'insuffisance de traitements et de ces accessoires ;
- la cherté de la vie ;
- trop forte potabilisation dans la nomination aux postes de responsabilité ;
- absence d'une politique de logements au profit des enseignants ;
- l'absence d'éducation civique dans tous les programmes de formations.

Ces difficultés évoquées par la majorité de l'échantillon peuvent se résumer en cette réponse donnée par certains de nos enquêtés, professeurs en poste dans les Départements de l'Atlantique et du Littoral. « Le constat aujourd'hui sur l'image de marque de l'enseignant est amère. L'enseignant ne s'habille plus correctement ; il n'a pas les moyens de se faire soigner. Il mène une vie au ralenti. Il est sous alimenté et sous informé. La patrie ne lui dit rien car le ventre affamé n'a point d'oreille.»

Chaque année de nombreux cas d'omissions sont constatés sur la liste des bénéficiaires desdites primes, créant ainsi des frustrations au sein des enseignants d'un même collège.

Ces frustrations conduisent inévitablement à la démotivation. Cette insatisfaction publique relevée montre bien que dans la fonction publique béninoise, la motivation reste liée aux avantages financiers et matériels.

Selon les syndicalistes, ces avantages passent par le décrochage de la gestion du personnel enseignant des autres secteurs de la fonction publique.

Une majorité des enseignants enquêtés (75,60%) pense que le décrochage peut aider à régler les difficultés qu'ils rencontrent actuellement dans le suivi de leur carrière.

Jusqu'à la date d'aujourd'hui seul le principe du décrochage a été accordé aux enseignants au cours d'une rencontre avec le chef de l'Etat le 07 mars 2003 et formalisé par le Décret n° 2004-627 du 10 novembre 2004 portant transfert de certaines attributions du Ministre chargé de la fonction publique au (x) ministre (s) en charge de l'éducation nationale en matière de gestion des personnels enseignants.

En dépit de la dégradation de l'image de l'enseignant du fait de l'amenuisement de son pouvoir économique les populations rurales et urbaines témoignent encore beaucoup de respect pour l'enseignant pour sa fonction.

A la lumière de tout ce qui précède, nous portons un regard critique sur les interventions des enseignants et des syndicalistes interrogés.

Selon, notre propre commentaire, les enseignants sont aujourd'hui les mieux lotis. Ils ont une prime de 25% du salaire brut qui les accompagne à la retraite.

De plus, ils ont d'autres primes (primes de rentrée ; primes de zone déshéritée ; primes de suggestion) qui sont payées au début de chaque année scolaire.

2 - Analyse des données relatives à l'effectif pléthorique des élèves dans les classes et la pénurie d'enseignants :

L'enquête sur le terrain nous a permis de nous imprégner de certaines difficultés rencontrées par les enseignants sur le terrain. Elles sont relatives à l'effectif pléthorique des élèves ainsi qu'à la pénurie d'enseignants. Cet état de chose oblige les administrations Scolaires à recruter les enseignants non qualifiés appelés communément contractuels locaux ou enseignants vacataires.

Au nombre de ces difficultés nous citons :

- le manque ou l'insuffisance de formation initiale ou continue des enseignants ;
- le non respect du ratio élève/ classe, recommandé par l'école de qualité fondamentale (EQF) ;
- l'insuffisance d'enseignants qualifiés ;
- l'indiscipline des élèves qui refusent d'obéir ;
- le trafic d'influence et la complaisance dans l'attribution des notes par les professeurs.

C'est à juste titre que trente neuf (39) personnes sur quatre vingt deux (82), soit 47,56% désapprouvent le comportement de l'enseignant dans l'exercice de sa fonction et celui lié à sa vie privée.

Sur les cents (100) élèves interrogés, soixante six (66) personnes, soit 66 % désapprouvent l'indiscipline de leurs camarades et certains comportements négatifs des enseignants sur eux.

Vingt (20) personnes sur vingt cinq (25), soit 80 % de l'échantillon des parents d'élèves ne sont pas satisfaits du comportement de l'enseignant face aux grands groupes des élèves dans les salles de cours.

L'analyse de ces données révèle qu'un bon enseignement doit disposer d'un personnel en nombre suffisant et de bonne qualité. Aussi, les compétences des futurs citoyens dépendent-elles de la qualité du formateur qu'est l'enseignant.

L'on perçoit par là même l'origine des échecs ou des résultats médiocres enregistrés dans les établissements d'enseignement secondaire général car si les élèves sont mal formés, c'est d'abord aux formateurs qu'il faut s'en prendre et c'est la formation de ces derniers qu'il faut améliorer ou corriger.

Pour la majorité des parents d'élèves interrogée, il ne peut en être autrement quand on sait que la fonction enseignante exige une assurance du savoir et du savoir faire, qualités que seule l'expérience confère et que la formation initiale et continue peuvent soutenir.

Autrement dit, plus l'enseignant est instruit, mieux son rendement s'accroît en quantité et en qualité. La baisse du niveau intellectuel des enseignants, agit indubitablement sur le succès et la progression des élèves.

Selon eux, "le comportement négatif des enseignants dans l'exercice de leur mission et l'indiscipline des élèves dans les salles de cours sont provoqués par l'existence des grands groupes, c'est-à-dire des effectifs pléthoriques dans nos établissements secondaires.

L'un de ces comportements négatifs est la grève répétée des enseignants qui mettent les enfants dans les rues.

Cette explosion Scolaire accentuée par l'insuffisance caractérisée de ressources humaines et d'infrastructures d'accueil est perçue comme une réalité que nos établissements devront prendre en considération et gérer de la meilleure manière possible, sans doute pour longtemps encore.

Confrontés aux problèmes de grands groupes, les enseignants sans qualification et inexpérimentés deviennent des simples gardiens d'enfants. Le niveau des élèves baisse inévitablement. On observe une grande déperdition".

Cet accroissement nécessaire des effectifs a appelé des besoins croissants en enseignants et en construction des salles de classe, en manuels et en matériels didactiques, besoins non complètement satisfaits.

L'évolution démographique engendrera un nombre croissant d'enfants en âge d'aller à l'école. Une politique spéciale est menée sur les filles pour les inciter à aller à l'école.

Par contre les points de vue des parents et des enseignants sont contrastés.

Les enseignants raisonnent en terme d'augmentation de salaire, alors que les parents d'élèves parlent de leur formation, gage de l'amélioration des résultats scolaires.

A la question de savoir que savez-vous du trafic d'influence et de complaisance dans l'attribution des notes aux élèves, un responsable administratif déclare : « la relation maître élève a des spécificités qui appellent de la part du Maître et de tout autre éducateur, compétences pluri-disciplinaires et pédagogiques, grandes qualités psychologiques adéquates.

Il poursuit en disant que dans les collèges, l'âge des élèves se situe grosso modo entre 10-13 ans et 18-20 ans ou plus. On va donc du pré adolescent à l'adolescent supérieur. Les adolescentes et les adolescents ont le désir de tester leur sexualité. Ce sont ces personnes qui se trouvent en face du professeur. En réalité, elles se trouvent dans le rapport pédagogique, spectatrices et acteur. Ce qui importe ici, c'est la conduite que le professeur doit tenir face aux manifestations réelles de ces élèves ».

Dans ces conditions extrêmement éprouvantes, l'une des qualités essentielles du maître ou de tout autre éducateur réside dans une très grande maîtrise de soi. C'est à ce prix qu'il s'efforcera d'être discrètement à l'écoute attentive de nos jeunes et évitera de tomber dans le piège de la complaisance en attribuant gratuitement des notes aux moins méritants.

3 - Analyse des données relatives au cadre de travail et de vie indécents de l'enseignant

L'analyse des données de l'enquête fait ressortir :

- une insatisfaction des conditions de vie et de travail ;
- le manque de matériel didactique ;
- l'absence de bibliothèque et des TIC ;
- le manque d'infrastructures scolaires et socio- communautaires ;
- les difficultés de logement ;
- l'effritement du pouvoir d'achat de l'enseignant ;
- l'insuffisance de moyens financier et matériel pour le fonctionnement des structures ayant à charge les activités pédagogiques au niveau départemental ;
- l'absence d'une politique d'habitat et de sa mise en œuvre au profit des enseignants ;
- fermeture /absence d'établissements de formation professionnelle des enseignants.

C'est donc à juste titre que cinquante (50) enseignants, soit 60,97% de notre échantillon citent les difficultés de manque de matériel et quarante quatre (44) personnes, soit 53,65% déclarent être peu satisfaits du cadre de vie et de travail contre vingt et un (21) personnes, soit 25,60% de notre échantillon qui déclarent ne pas être du tout satisfaits.

Pour mieux comprendre l'impact de ces conditions sur les prestations des enseignants, nous étudierons successivement les difficultés relatives au cadre de vie et celles relatives au cadre de travail.

- L'enquête sur le terrain nous a permis de nous imprégner de certaines difficultés liées au cadre de vie rencontrées par les enseignants et qui se caractérisent par l'absence de logements décents ; ou bien s'ils existent, c'est des logements construits par les enseignants eux-mêmes dans les villages proches des centres de décision et qui sont sans eau potable et sans

électricité. Les enseignants n'ont pas de moyens financiers pour se construire de maisons décentes ou pour louer les appartements commodes. Ils sont financièrement marginalisés selon les dires des syndicalistes. S'agissant du cadre de travail (nous l'avons dit plus haut) la qualité de vie au travail est un facteur important pour une bonne prestation.

Les conditions physiques de travail font partie des facteurs comportementaux dont parle Mayo dans sa théorie sociologique liée au comportement de l'ouvrier dans l'usine. Ces facteurs affectent souvent les comportements et les résultats intergroupes. Parmi eux, nous citons pour exemple, les objectifs atteindre les relations de travail, le partage des ressources et les attitudes sérielles.

Dans certains collèges, comme le CEG Sô-Ava dans le département de l'Atlantique, le cadre de travail de l'enseignant est caractérisé par l'insuffisance et le délabrement des infrastructures et des équipements scolaires. On a rencontré des enseignants dispensant leurs enseignements en plein air, sous des arbres ou dans les salles branlantes.

S'il est vrai que beaucoup d'efforts sont consentis pour la construction et l'équipement des CEG, il reste encore beaucoup à faire pour mettre les enseignants dans des conditions de travail idoines. Sur ce plan les syndicalistes ont mis l'accent sur la création anarchique et fantaisiste du 2nd cycle démunie de laboratoire pour les expériences scientifiques.

Cette situation est à déplorer car la première conditionnalité pour autoriser l'ouverture du second cycle est l'existence d'un laboratoire équipé.

Malheureusement cette condition n'est pas toujours respectée. Les pressions politiques et fausses déclarations des populations, des cadres et des associations de développement conduisent les autorités (sans enquête fiable préalable) à autoriser les ouvertures du second cycle dans les Etablissements d'Enseignement Secondaire Général.

De même, les enseignants soulignent la vétusté et le manque de matériel pédagogique, ce qui ne leur permet pas de bien dispenser leur cours et d'améliorer leurs prestations. Parlant de matériel de travail il est important de faire remarquer que les enseignants ont souligné le manque ou l'insuffisance de matériel relatif aux nouveaux programmes d'études (NPE). Cette insuffisance est souvent à la base de la démotivation de certains enseignants qui sont prêts à travailler.

Par ailleurs, certains enseignants ont exprimé leur insatisfaction par l'impossibilité d'accéder aux technologies de l'information et de la communication notamment l'Internet en vue d'améliorer leurs connaissances pédagogiques et leur culture générale.

Internet reste aujourd'hui l'apanage de certains milieux soci- professionnel, faisant ainsi des enseignants des analphabètes du troisième millénaire.

Ce sont ces mauvaises conditions de vie et de travail qui justifient que 53.65% de notre échantillon ont déclaré être peu satisfaits et 25,60% affirment ne pas être du tout satisfaits.

Au terme de cette enquête force est de constater que certaines variables ont un impact marqué sur le degré d'insatisfaction des enseignants sur le terrain.

Ainsi, nous avons observé sur la base des réponses que :

Le statut des enseignants influe fortement sur leur travail. Les enseignants contractuels qui sont dans une situation de précarité de l'emploi sont ceux qui manifestent le plus d'insatisfaction et bâclent plus le travail.

Notons que le décret 2007-592 du 31/12/2007 portant reversement des contractuels d'Etat dans la fonction publique, ne prend pas en compte tous les contractuels. Ceux qui ont plus de quarante (40) ans d'âge ne sont pas pris en compte.

B - Vérification des hypothèses

L'analyse des résultats issus de nos enquêtes nous permettra dans cette partie d'apprécier le degré de validation des hypothèses pour enfin formuler des éléments de diagnostic.

1 - Degré de validation de l'hypothèse spécifique n°1

L'analyse des données recueillies lors des enquêtes montre que la dégradation de l'image de marque de l'enseignement et la baisse drastique de son patriotisme est un problème crucial qui constitue un frein pour l'amélioration des prestations des agents de l'Etat dans nos établissements secondaires.

Toutes ces raisons précitées viennent confirmer l'hypothèse selon laquelle la conscience professionnelle de l'enseignant est affectée par l'absence d'une politique effective de récompenses pour les enseignants méritants et de sanction pour les indécors.

Hypothèse spécifique n° 1 est donc entièrement vérifiée.

2 - Degré de validation de l'hypothèse n°2

De l'analyse des données, nous nous sommes rendus compte que les problèmes qui se posent à nos établissements secondaires sur les plans du comportement et du travail sont multiples. Certains concernent surtout l'effectif pléthorique dans les classes et la pénurie d'enseignants. C'est un véritable problème pour nos administrations scolaires. La conséquence directe est le taux élevé de la scolarisation, l'augmentation des groupes pédagogiques et l'encadrement difficile des élèves. Cela confirme la vérification, de l'hypothèse spécifiques n° 2.

3 - Degré de validation de l'hypothèse spécifique n°3

Il ressort des éléments recueillis lors des enquêtes que les agents de l'Etat en service dans les établissements d'enseignement secondaire dans les départements de l'Atlantique et du Littoral sont démotivés à cause de leur cadre de vie et de travail indécors. Ce qui constitue une entorse aux prestations desdits agents.

Ainsi, nous pouvons confirmer que l'exercice de la fonction enseignante dans les conditions très difficiles est dû au cadre de travail et de vie indécors liés à leur existence professionnelle.

L'hypothèse spécifique n°3 est donc entièrement vérifiée.

Paragraphe 2 : Etablissement du diagnostic

Le test des hypothèses effectué précédemment nous permet de formuler les éléments de diagnostic ci-après :

A - Elément du diagnostic n°1

La conscience professionnelle de l'enseignant est affectée par l'absence d'une politique effective de récompenses pour les enseignants méritants et de sanction pour les indéclicats. Cela est dû à la dégradation de l'image de marque de l'enseignant.

B - Elément du diagnostic n° 2

L'augmentation des groupes pédagogiques et l'encadrement difficile des élèves sont dus à l'effectif pléthorique dans les classes et la pénurie d'enseignant.

C - Elément du diagnostic n°3

L'exercice de la fonction enseignante dans les conditions très difficiles est dû au cadre de travail et de vie indéclic liés à leur existence professionnelle.

CHAPITRE DEUXIEME

APPROCHES DE SOLUTIONS ET CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

SECTION 1 : APPROCHES DE SOLUTIONS.

Nous proposerons dans cette section des approches de solutions aux problèmes liés aux prestations des enseignants dans les établissements d'enseignement secondaire dans les départements de l'Atlantique et du Littoral.

Paragraphe 1 : Approches de solutions liées aux conséquences des problèmes de la dégradation de l'image de marque de l'enseignant et de l'effectif pléthorique.

A - Les approches de solutions aux problèmes de la dégradation de l'image de marque de l'enseignant

L'enseignant est non seulement celui qui transmet le savoir, le savoir faire et le savoir être, mais aussi un animateur du milieu social, un conseiller et un éveilleur de conscience, un guide parfait de l'enfant.

C'est pourquoi, il doit véhiculer une bonne image dans la société dont il est l'incarnation vivante afin de transmettre à la génération montante les vertus de liberté, de fraternité, de grandeur et de pureté.

L'amélioration des prestations des enseignants dans nos établissements secondaires passe nécessairement par cette bonne image de marque.

Ainsi, pour atteindre les objectifs fixés par l'école de qualité fondamentale sur le plan de l'amélioration des prestations des agents de l'Etat, les gouvernants pourraient :

- indexer les salaires des enseignants en leur appliquant un coefficient supérieur à 1,50 ;
- majorer les primes et indemnités payées ;
- rétablir les droits et avantages liés à la fonction d'enseignant (par exemple supporter financièrement les voyages de recherches des enseignants pendant les vacances...);
- rémunérer les heures supplémentaires et de vacation à leur juste valeur ;
- prendre en compte les stages diplômants ou qualifiants de formation des enseignants ;

- décorer les enseignants les plus méritants ;
- exonérer les fils/filles des enseignants du paiement des contributions dans les établissements scolaires et universitaires publics ;
- encourager les enseignants les plus conscients.

Selon la Thanh Khoï, « l'éducation est l'ensemble des processus qui forment les hommes et les préparent à leur rôle dans la société. C'est un droit inaliénable de l'homme, la source de son épanouissement moral et intellectuel, l'instrument de son élévation sociale¹³... »

L'enseignant peut échouer dans cette mission éducative dont parle L. T. Khoï, s'il n'est pas patriote.

Pour contribuer à l'éducation civique de l'enseignant afin de l'aider à former un citoyen moderne, l'Etat pourrait s'engager dans une démarche de :

- la vulgarisation des textes fondamentaux relatifs à la déontologie du métier d'enseignant et en exiger leur application ;
- de la formation sur l'éducation à la citoyenneté et à la démocratie.

Les programmes doivent permettre d'enseigner l'instruction civique, la morale et les droits de l'homme pour permettre à nos établissements scolaires d'atteindre les objectifs qui leur sont assignés.

B - Les approches de solutions aux problèmes de l'effectif pléthorique dans les classes de cours.

Quand le ratio élèves / classe monte, moins les conditions sont favorables au travail pédagogique. Les effectifs pléthoriques sont dus au manque de salles de classe.

La nécessité de l'accès de tous à l'instruction a conduit à une demande d'éducation toujours plus croissante avec l'évolution de la population scolaire.

¹³Célestin F. NEKPO ; éducation et culture Tome I ; Bénin 1997 – Page 82.

Pour remédier à cet état de choses dans les établissements d'enseignement secondaire dans les départements de l'Atlantique et du Littoral afin d'améliorer les prestations des enseignants, les pourvoyeurs de moyens matériels et financiers ont la responsabilité de prendre des mesures urgentes qui s'imposent :

- orienter les efforts sur la mise en place d'infrastructures scolaires ;
- respecter le ratio élèves /classe recommandé par l'école de qualité fondamentale afin de faciliter l'accès des élèves aux manuels scolaires et permettre aux professeurs de suivre sur tous les plans les élèves. Dans une classe de quatre vingt élèves, les évaluations ne peuvent jamais être conduites dans les normes requises par les autorités académiques.

De même, le contrôle physique des élèves échappe à l'enseignant.

- Respecter la durée de scolarité obligatoire ; elle sera précisée et les mécanismes efficaces d'orientation seront créés ou renforcés en vue de permettre la maîtrise du flux des élèves et l'amélioration des rendements scolaires ;
- élaborer un nouveau texte réglementaire portant institution et organisation de l'examen du BEPC. Ce diplôme à l'instar du CEP aura deux fonctions :
 - o Une fonction d'examen final du premier cycle ;
 - o Une fonction de concours pour accéder en classe de seconde qu'il faudra planifier en fonction des places disponibles et mettre à jour chaque année les données relatives au nombre de places disponibles dans ces classes de seconde des établissements publics pour la rentrée suivante ;
- revoir le mode de recrutement dans les collèges d'enseignement général : aucun élève n'est censé entrer en classe de 6^e dans les CEG publics s'il n'a pas le CEP ;
- exiger des partenaires sociaux l'élaboration d'un code de bonne conduite par ordre d'enseignement et par corps professionnel.

Pour atteindre ces objectifs fixés par les décideurs, les agents de l'Etat doivent faire preuve du patriotisme en diminuant les mouvements de grèves. Ses mouvements perturbent dangereusement le cours normal des activités pédagogiques.

Paragraphe 2 : Approches de solutions liées aux conséquences des problèmes de cadre de vie et de travail indécents et la pénurie de d'enseignants.

A – Les approches de solutions aux problèmes du cadre de vie et de travail indécents

Améliorer la qualité de l'enseignement dans les collèges d'enseignement général des départements de l'Atlantique et du Littoral c'est élaborer des politiques allant dans le sens d'une vraie revalorisation de la fonction enseignante. Nos propositions de solutions porteront ici sur l'amélioration des conditions de vie et de travail des enseignants des départements de l'Atlantique et du littoral.

Les actions suivantes peuvent être envisagées pour accroître le rendement des enseignants dans nos établissements d'enseignement scolaire : la revalorisation de la fonction enseignante. Cette action prend corps timidement dans le vécu quotidien des enseignants

Cette nécessité devrait permettre aussi bien à l'Etat qu'à ses partenaires le développement de la fonction enseignante. Cette idée a été reprise maintes fois. Cette revalorisation passe par l'amélioration des conditions de vie et de travail des enseignants. A ce titre, l'Etat pourrait :

- construire des logements sociaux à caractère de location vente à faible taux de loyer pour les enseignants ;
- doter tous les établissements d'enseignement secondaire de matériels didactiques ;
- construire et équiper les Ecoles Normales Supérieures (ENS) dans les deux départements ;
- harmoniser la carte scolaire, la carte sanitaire et la carte hydraulique.

Cette harmonisation permettra de doter les établissements d'une circonscription Scolaire au sein des départements d'infrastructures socio-communautaires en vue d'améliorer les conditions de vie et de travail des l'enseignants ;

- mettre en place une politique de construction et de réfection des infrastructures scolaires (une classe, un logement en zones rurales) en vue toujours d'améliorer ces mêmes conditions ;
- créer de bibliothèque et connecter à l'Internet dans le CEG ce qui permettra aux enseignants d'améliorer leurs connaissances pédagogiques et leur culture générale. Il est souhaitable que le Ministre de l'Enseignement Secondaire et de la Formation Technique et Professionnelle (MESFTP) adopte une vraie politique de documentation en mettant en place un réseau documentaire accessible et des fonds documentaires variés à la disposition de chaque Unité pédagogique en zones difficiles d'accès ;
- renforcer le suivi et le contrôle de proximité à travers l'utilisation rationnelle du corps de contrôle (conseillers pédagogiques et Inspecteurs). Mais ce renforcement passe aussi par la mise à disposition de moyens conséquents au profit des zones pédagogiques ;
- créer en dehors des indemnités et primes payées actuellement aux enseignants, d'autres primes à savoir :
 - o prime de première installation ;
 - o prime de commodité vestimentaire ;
 - o prime d'encadrement pédagogique ;
 - o prime spéciale de vacances afin de leur permettre de sortir de leurs lieux de résidence et découvrir d'autres horizons pendant les vacances ;
 - o exonérer les enseignants et leurs familles des frais de consultation médicale et d'hospitalisation dans les centres de santé publics dans une proportion de 25 à 50 % ;

- construire un centre d'accueil des enseignants dans chaque département. En dehors de l'hébergement, ce centre aura une mission d'accueil, d'écoute et d'information aux enseignants, une sorte de « point Conseil Ressources Humaines » pour des entretiens sur les droits et devoirs des enseignants ;
- mettre en place un dispositif d'aide et de conseil aux personnes en difficultés en vue de la médiation rapide et individuelle de leurs problèmes. Ce dispositif peut être mis en place au niveau du service social des directions départementales ;

Le transfert de certaines attributions du ministère en charge de la Fonction publique aux ministères en charge de l'éducation nationale. Ce transfert ne réglera pas à lui seul la question de la parution diligente des actes qui est une revendication récurrente des organisations syndicales. La Direction des Ressources Humaines du MESFTP devra mettre en place de nouvelles règles et procédures de gestion des actes administratifs des personnels enseignants dont la finalité doit être la célérité dans le traitement des données des enseignants. Dans ce cadre, la mise en service du terminal du fichier unique de référence installé à la Direction des Ressources Humaines (DRH) du Ministère de l'Enseignement Secondaire de la Formation Technique et Professionnelle (MESFTP) doit être rapidement réalisée afin de commencer l'élaboration automatique des actes de gestion des carrières et minimiser les risques d'erreur et d'omission.

B – Les approches de solutions aux problèmes de pénurie d'enseignants

Pendant que les uns fuient l'enseignement par détachement ou abandon pur et simple, d'autres y arrivent parce qu'ils n'ont pas trouvé mieux ailleurs. Pour cause, l'enseignement au Bénin aujourd'hui est la fonction la moins attrayante. On n'y accède plus par vocation mais par nécessité de trouver un emploi rémunérateur. Si nous pouvons faire notre credo cette résolution des experts de l'UNESCO¹⁴, réunis au siège de l'organisation lors de la conférence internationale d'octobre 1966 : « il ne suffit pas de bâtir des écoles, des universités, des laboratoires et des bibliothèques. Tous les efforts seront vains si la profession

¹⁴ UNESCO, « Vingt ans au service de la paix, » P. 41

enseignante n'est pas composée de personnes techniquement valables et suffisamment satisfaites de leur condition ». L'enseignement connaîtrait un coup d'accélérateur et produirait des résultats meilleurs.

Pour en arriver à cette résolution des experts de l'UNESCO, nous suggérons les solutions idoines suivantes :

- faire un recrutement hors quota d'enseignants qualifiés sans aucune contrainte budgétaire ;
- mettre fin au recrutement des contractuels locaux du niveau intellectuel très bas et des vacataires comme enseignants et obliger les politiciens à respecter cette décision ;
- prendre en compte tous les contractuels locaux et vacataires qui évoluent déjà dans le système, les former en deux (02) ans pour leur requalification et les intégrer dans les corps des professeurs adjoints ou professeurs certifiés ;
- prendre un décret rectificatif admettant le principe de reversement de tous les contractuels ayant moins de 40 ans à la signature de leur premier contrat ;
- respecter le grade, le diplôme, l'ancienneté et les critères moraux pour nommer les enseignants à des postes de responsabilités pédagogiques ;
- amoindrir la politisation de ces nominations ;
- élaborer des programmes de formation dans les écoles normales qui accordent une place de choix :
 - o au TIC ;
 - o à la morale professionnelle ;
- donner aux enseignants titulaires du CAP/EP la possibilité de s'inscrire à l'université pour favoriser leur reversement dans l'enseignement secondaire ;
- établir en liaison avec les différentes structures de gestion pédagogique et administrative, les besoins en ressources humaines par discipline de manière à envisager leur satisfaction par la mise en œuvre d'une politique rigoureuse de planification et de formation des enseignants.

SECTION 2 : CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DES SOLUTIONS

L'amélioration des prestations des agents de l'Etat dans nos établissements d'enseignement secondaire, suppose la résolution des problèmes spécifiques à travers les approches de solutions proposées.

Pour mettre en œuvre ces solutions précitées, nous recommandons à l'endroit des usagers de l'école certaines actions clefs.

Paragraphe 1 : Recommandations à l'endroit des autorités administratives.

A – Recommandations à l'endroit du politique

La primauté de la fonction enseignante, primauté qui se reconnaît par la formation et l'éducation de tous les futurs cadres de la "nation" et le sort qui est fait actuellement aux enseignants et qui se caractérise par :

- un cadre de vie et de travail indécemment ;
- l'effritement du pouvoir d'achat de l'enseignant et la dégradation avancée de son image de marque au sein du tissu social, autant de choses qui ne riment pas avec le statut de l'école, une structure faïtière de toutes les forces concourant au développement de la nation.

Nous recommandons dans l'urgence de procéder à la revalorisation de cette noble fonction par la mise en œuvre de la procédure devant conduire à la reconnaissance d'un statut spécial aux corps enseignants.

Un tel statut ne pouvant être effectif dans le cadre de l'actuel statut général de la Fonction Publique, il est alors nécessaire que les gouvernants déclenchent la procédure de révision de l'article 98 de la constitution, en vue de faire tomber dans le domaine de la loi, un Statut des personnels de l'enseignement.

En attendant un tel statut des personnels de l'enseignement, nous recommandons que l'Etat prenne un décret reconnaissant la spécificité de la fonction enseignante. Ledit décret prendra en compte, entre autres, les avantages moraux, professionnels, matériels et financiers à concéder aux enseignants à titre exceptionnel.

La trop forte politisation dans la nomination aux postes de responsabilité administrative nous amène à proposer aux décideurs de respecter les grades, le diplôme, l'ancienneté et les critères moraux pour nommer les enseignants à des postes de responsabilité. Il s'agit ici de respecter le principe du plus ancien dans le grade le plus élevé lors des nominations.

B – Recommandations à l'endroit des chefs d'Etablissements d'enseignement Secondaire Général.

Pour mettre fin au massacre intellectuel des enseignants et dans le souci de définir une structure nouvelle dynamique, capable d'éradiquer la médiocrité installée dans nos établissements d'enseignement secondaire Général, nous suggérons aux chefs d'établissements de :

- renforcer et améliorer l'encadrement Pédagogique ;
- améliorer le contenu des apprentissages et des évaluations pédagogiques en classe au cours des séances d'animation pédagogique (A.P) ;
- promouvoir le bien-être social par des actions mutualistes ;
- fixer la ratio élève /classe à 35 par classe ;
- faciliter l'accès des élèves aux manuels scolaires ;
- sensibiliser les enseignants indéclicats sur le harcèlement sexuel et le trafic de notes dans les salles de cours.

Considérée comme partie intégrante du processus de progrès social, l'éducation comme source de l'épanouissement moral et intellectuel de l'homme doit être pour les chefs d'établissements un cadre de formations physique et moral par l'acquisition des connaissances qui arrachent l'homme à l'animalité ou à l'état nature.

Paragraphe 2 : Recommandations à l'endroit des enseignants, des élèves et des parents d'élèves.

A - Recommandations à l'endroit des enseignants

Malgré les multiples problèmes liés à la fonction enseignante, l'enseignant essaie de tout son cœur de faire le travail pour lequel il est payé.

En partageant le même avis que KERSCHENSTEINER qui conseillait que : « Ce n'est pas le savoir pédagogique, ni la science proprement dite qui font l'éducateur. Il faut y ajouter de l'amour », nous recommandons aux enseignants de :

- réduire la durée des grèves et sensibiliser les enseignants à cet effet ;
- travailler avec abnégation et esprit de suite ;
- susciter l'enseignement – vocation et réduire au mieux l'enseignement comme simple emploi rémunérateur ;
- remettre en place un groupe pluridisciplinaire d'enseignants qui se chargera d'assurer la cohérence horizontale et verticale des programmes d'études au cours des Animations pédagogique (A.P) ;
- sensibiliser les enseignants sur l'aspect négatif du trafic des notes ;
- éviter à tout pris le harcèlement sexuel ;
- cultiver les vertus d'un enseignant intègre ; celles qui permettent d'être au dessus de la mêlée et de faire consciencieusement son travail ;
- être des efficaces, c'est-à-dire des hommes capables d'une action réaliste et efficace pour mener à bonne fin une action ou décision pédagogique collective ;
- éviter d'être réactionnaires dans l'exercice de leur fonction en empêchant les décisions démocratiques par des méthodes fortes agressives et déçues ;
- être honnête, impartial et efficace et remplir ses devoirs au mieux de ses capacités, avec compétence, équité et compréhension, en ne prenant en compte que l'intérêt public.
- élaborer et s'approprier un code moral et éthique.

L'enseignant doit avoir une conscience pure, des goûts modestes et la noble fierté du devoir bien accompli. C'est la meilleure garantie d'un bonheur durable.

B – Recommandations à l'endroit des élèves et des parents d'élèves

1 - A l'endroit des élèves

Fer de lance de toute nation les jeunes élèves doivent être sensibilisés à :

- prendre les études au sérieux ;
- éviter la déperdition scolaire ;
- éviter les gains faciles ;
- avoir le goût de la recherche.

Acteurs principaux de l'école, les élèves doivent avoir à cœur la réussite car, la finalité des études, loin de procurer seulement un emploi rémunérateur, est avant tout de former un citoyen autonome, intellectuellement et physiquement équilibré, capable d'entreprendre, de se prendre en charge, un citoyen respectueux de la personne humaine, de la vérité et de la démocratie.

En somme, l'élève doit savoir que par l'école, il devient un citoyen complet capable de trouver des solutions aux problèmes que lui pose son milieu de vie.

2 - A l'endroit des parents d'élèves

Les parents d'élèves sont invités à prêter mains fortes à l'Etat en :

- assurant l'éducation familiale systématique de leurs enfants ;
- participant à la réfection des infrastructures Scolaires ;
- s'impliquant davantage dans la vie scolaire des enfants ;
- comprenant que le plus précieux des capitaux est celui investi dans les hommes.

Tout ceci suppose une collaboration étroite entre les chefs d'établissements et les parents d'élèves pour permettre une coopération entre l'école et la famille.

CONCLUSION GENERALE

CONCLUSION

Le problème de l'éducation en République du Bénin est immense et constitue un impératif du fait de son importance stratégique dans le processus de développement.

De ce point de vue, il paraît moins anachronique de dire que l'éducation doit être considérée aujourd'hui comme l'affaire de tous. Cette nouvelle compréhension de la gestion de l'entreprise scolaire doit constituer la toile de fond devant permettre la mise en oeuvre d'un certain nombre de stratégies visant à promouvoir l'efficacité du système scolaire en général et l'enseignement secondaire en particulier.

A cet effet, une politique sélective judicieuse permettra de contrôler les effectifs scolaires, de susciter l'effort et d'améliorer les conditions d'étude et de vie des apprenants. La mise en place de mesures incitatives améliorera la qualité de l'enseignement à travers des programmes pertinents en vue de triompher d'une nouvelle ère d'excellence.

L'étude sur les prestations des agents de l'Etat en service dans les établissements d'enseignement de l'Atlantique et du Littoral a permis de mieux comprendre leurs opinions sur leurs aspirations profondes.

Les résultats obtenus font apparaître un degré de mécontentement assez élevé de la part de ces enseignants comme d'ailleurs chez l'ensemble du corps enseignant. Il ne pouvait en être autrement en raison des difficultés auxquelles est confronté le système éducatif béninois actuellement. L'examen de ces résultats révèle des différences dans cette insatisfaction selon certaines caractéristiques professionnelles (les contractuels d'Etat sont plus mécontents que les Agents permanents de l'Etat par exemple) et géographiques (les enseignants des zones plus distantes de Cotonou expriment une plus forte insatisfaction).

La conséquence logique de ces mécontentements et de cette insatisfaction générale est une démotivation assez grande dans le rang des enseignants.

La mise en œuvre de nouvelles mesures ou de réformes dans nos collèges d'Enseignement général doit tenir compte de la situation déplorable que nous venons de décrire à travers cette enquête.

Les suggestions que nous avons formulées, pourraient contribuer à une plus grande motivation des agents de l'Etat dans nos établissements d'enseignement secondaire général.

Mais il faut reconnaître, le malaise enseignant au Bénin, n'est pas l'apanage des collèges d'Enseignement Général. Il est perceptible dans tous les ordres d'enseignement (primaire, secondaire et supérieur).

En effet, comme l'a si bien dit Hubert MIGNAWANDE, Professeur Assistant de Science de l'Education à l'Université d'Abomey-Calavi au cours d'une leçon de psychologie : «les enseignants se trouvent aujourd'hui au bas de l'échelle, devant à tout moment revendiquer leurs droits légitimes d'accéder à un minimum de conditions de vie et de travail. A les voir souvent dans la rue, pour les plus hardis, des branchages à la main, à l'entrée des ministères d'éducation, l'homme du peuple les compare à une horde de délinquants révoltés, prêts à renverser l'ordre. Cette image de l'enseignant aujourd'hui répandue dans le Bénin paraît à avis la source de plusieurs formes de déchéance. Si la carrière ne nourrit pas l'enseignant, ne l'installe pas dans la totalité de son être, social, moral et économique, il ne peut s'élever vers les préoccupations et les spéculations intellectuelles pour construire un bon cours. »¹⁵

La revalorisation de la fonction enseignante ne saurait se résumer, seulement au volet financier. Elle doit se focaliser aussi autour de plusieurs axes comme :

- un effort de recrutement soutenu d'enseignants ayant cette vocation ;
- une formation de qualité grâce à la remise en service des écoles normales ;
- la reconnaissance des efforts accomplis, des charges assumées, et des qualités manifestées par chacun dans l'accomplissement de son métier ;
- l'amélioration des possibilités de promotion interne.

¹⁵ In la crise de l'éducation aujourd'hui, le Matin n° 2972 du lundi 24 Janvier 2005, P 10.

Nous estimons que tout n'est pas encore perdu et qu'avec un sursaut patriotique des différents acteurs du système éducatif (pouvoir public, enseignants, syndicats, parents d'élèves, élèves), l'école béninoise pourrait sortir la tête de l'eau et retrouver sa performance d'antan qui faisait dire que « le Dahomey est le quartier latin de l'Afrique. »

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

I – Ouvrages généraux

1. Pierre Robert Duvilliers- Jean-Marie Pauti : *Rémunérations et avantages sociaux dans la fonction publique* ; Berger-Levrault, Paris 1974. 221 Pages.
2. Jacques Grand'Maison : *Des milieux du travail à réinventer* ; Les Presses de l'Université de Montréal, CANADA, 1975. 254 Pages.
3. Jean-Pierre Fragnière. *Comment réussir un mémoire* ; DUNOD, Paris 1986. 142 Pages.
4. SAINT-JOURS- Yves : *Manuel du droit de travail dans le secteur public : Fonction publique, fonction territoriale, entreprises publiques* ; Paris 1986 2^e édition. 447 Pages.
5. QUIVY R., VANCAMPENHOUDT L. : *Manuel de recherche en sciences Sociales* ; DUNOD, Paris 1988, 272 Pages.
6. Hellriegel D, Slocum J. W, Woodman R. W. : *Management des organisations ; de Boeck*, Paris, Bruxelles, 1992 1^{ère} édition. 693 Pages.

II – Mémoires, ouvrages méthodologiques et rapports

1. HOUNKPATIN Dansi Paul : *Ethique comportementale en milieu Scolaire au Bénin : Cas des CEG Zogbo et AGAME* ; ENS BENIN – 2005. 66 Pages.
2. Recommandation N° R (2000) 10 du Comité des Ministres aux Etats membres du Conseil de l'Europe sur le code modèle de conduite pour les agents publics. 31 Pages.

III – Ouvrages spécifiques

1. Loko Lokossou Paul ; *Eléments de Management des organisations Publiques* ; Bénin 2005 – 121 Pages.
2. Orientation Stratégiques de Développement du Bénin (2006 – 2011) ; MDEF ; Octobre 2006 53 Pages.
3. Annuaire Statistique – MEPS (2004 – 2005).

IV – Textes Législatifs et Réglementaires

1. Loi n° 86-013 du 46 Février 1986 portant Statut Général des APE
2. Décret n° 2007-300 du 14 Juin 2007 portant composition du Gouvernement.
3. Décret n° 2004- 627 du 10/11/2004 portant transfert de certaines attributions du Ministère en charge de la Fonction Publique aux Ministères en charge de l'éducation nationale en matières de gestion des enseignants.
4. Décret n° 2007 -592 du 31/12/2007 portant reversement des contractuels dans la fonction publique.

ANNEXES

ANNEXE I :

TABLEAUX ET STATISTIQUES

ANNEXE I : TABLEAUX STATISTIQUES

- Tableaux de répartition des enseignants dans les départements de l'Atlantique et du Littoral
- Tableaux de répartition des élèves dans les deux départements.
- Tableaux récapitulatifs de l'échantillonnage.
- Nombre des responsables administratifs, les responsables syndicaux et parents.
- Tableaux de distribution des questionnaires.

Tableau 1 : Tableau de répartition des enseignants dans les départements de l'Atlantique et du Littoral.

Départements	Atlantique et Littoral	Observations
Professeurs certifiés	190	Annuaire statistique
Professeurs adjoints	541	MEPS 2004-2005
Contractuels d'Etat	148	P. 333 SSG/DPP/AEP.
Autres contractuels et vacataires	1709	
Total	2588	

Tableau 2 : Tableau de répartition des élèves dans les deux départements

départements	Atlantique et Littoral	Observations
Masculin	44.040	Annuaire statistique
Féminin	25.869	MEPS 2004-2005
Total	69.909	P. 333/ SSG/DPP/MEPJ

Tableau 3 : Récapitulatif de l'échantillonnage de l'enquête

Départements	Questionnaires distribués	Questionnaires Récupérés	Questionnaires traités	Questionnaires non exploitables
Atlantique	44	43	42	01
Littoral	44	44	40	04
Total	88	87	82	05

Tableau 4 : Responsables administratifs, responsables syndicaux et parents d'élèves consultés

N°	Responsables administratifs	Nombre	Observations
	<u>Niveau déconcentré</u>		
01	Chef service de l'enseignement secondaire Général à la Direction Départementale	02	
02	Chef service examen et concours de l'enseignement Secondaire Général	02	
03	Chef service du personnel à la Direction Départementale	02	
	<u>Niveau décentralisé</u>		
04	Directeurs des CEG	06	
05	Censeurs des CEG	06	
06	Surveillants Généraux	06	
	Total	24	
	Responsables syndicaux		
	1. SYNESTP /BL	08	
	2. SYNACROLYC	08	
	3. SYNDICATS DES BASES	09	
	Total	25	
	Parents d'élèves	25	

Tableau 5 : Distribution des questionnaires

Groupes cibles		Questionnaires distribués		Questionnaires récupérés		Questionnaires exploités	
		Nbre	Taux en %	Nbre	Taux en %	Nbre	Taux en %
Enseignants	Atlantique	44	100	43	97,72	40	90,90
	Littoral	44	100	44	100	42	95,45
	Total	88	100	87	98,86	82	93,18
Elèves		100	100	100	100	100	100
Total		188	100	187	99,46	182	96,80
Parents d'élèves		25	100	25	100	25	100
Responsables syndicaux		25	100	25	100	25	100

ANNEXE II :

- QUESTIONNAIRES

- POINTS DES DEPOUILLEMENTS

I - QUESTIONNAIRES

QUESTIONNAIRE N° 1

Groupe Cible 1 : Les enseignants

Dans le cadre de notre formation en management des services publics au second cycle de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, nous entreprenons des recherches pour la rédaction d'un mémoire sur le thème : «contribution à l'amélioration des prestations des agents de l'Etat dans les établissements d'enseignement secondaire général : cas de l'Atlantique et du Littoral ».

A cet effet, nous vous prions de bien vouloir contribuer à ce travail en répondant à ce questionnaire.

Veillez accepter à l'avance Madame / Monsieur nos sincères remerciements.

I – IDENTIFICATION

Etablissement :

Statut :

APE

Contractuel

Département :

Atlantique

Littoral

II – CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

1°/ Etes-vous satisfait de votre cadre de vie et de travail ?

Très satisfait

Peu satisfait

Pas du tout satisfait

2°/ Si non, quelles sont les causes de votre insatisfaction ?

Manque de matériels didactiques

Lenteur administrative

Effectif pléthorique

Manque d'infrastructures sociocommunitaires

Cadre de vie

Manque de salles de classe

Autres (à préciser)

.....
.....

3°/ Ces facteurs affectent-ils négativement votre travail ?

Oui

Non

Justifiez votre réponse et faites quelques propositions.

.....
.....
.....

III – RECOMPENSES

4°/ Avez-vous été félicité matériellement ou financièrement une fois par vos supérieurs hiérarchiques pour vos efforts ?

Oui

Non

5°/ Si oui, sous quelle forme ?

Reconnaissance orale

Lettre de félicitations

Tableau d'honneur

Décoration

Autres (à préciser)

.....
.....
.....

IV – REMUNERATION

6°/ Existe-t-il des primes payées actuellement aux enseignants ?

Oui

Non

7°/ Lesquelles ? Cite-les

.....
.....
.....
.....

8°/ Existe-t-il des primes de commodité vestimentaire et risque d'accident et de maladie : payées aux enseignants ?

Oui

Non

9°/ Concernant l'effritement du pouvoir d'achat de l'enseignant aujourd'hui que suggérez-vous pour motiver plus les enseignants au travail ?

.....
.....

V – COMPORTEMENTS

10°/ Pensez-vous à travers vos actes que vous êtes aujourd'hui pour l'éducation de vos élèves ?

Oui

Non

11°/ Pensez-vous que l'ambiance de travail en classe avec vos élèves est

Bonne

Mauvaise

Passable

Si mauvaise ou passable, quelles suggestions faites-vous dans le sens d'une amélioration du comportement ?

.....
.....
.....

12°/ En classe, la nature de vos rapports a-t-elle d'influence sur le résultat de façon :

Bénéfique

néfaste

13°/ Quels reproches faites-vous aux élèves ?

- leurs comportements d'indisciplines

- leur refus de l'effort

- leur manque d'égard pour l'adulte

- Autres reproches (à préciser)

.....

.....

14°/ Recevez-vous souvent des formations sur l'éducation civique et morale ?

Oui

Non

15°/ Autres (à préciser)

.....

.....

Merci pour votre contribution.

5°/ Etes-vous satisfait du comportement du personnel administratif en service dans votre établissement ?

Oui

Non

6°/ Justifiez votre réponse en quelques phrases

.....
.....
.....
.....

7°/ Pensez-vous que les enseignants donnent des notes complaisantes ?

Oui

Non

Si oui, à quelles catégories d'élèves ?

.....
.....
.....
.....

8°/ Selon vous, quelles sont les caractéristiques d'un bon enseignant ?

.....
.....
.....
.....

9°/ Les autorités de votre collège, sanctionnent-elles souvent les comportements des élèves ?

Oui

Non

II – DISCIPLINE

10°/ Votre collège dispose-t-il d'un règlement intérieur ?

Oui

Non

11°/ Citez deux comportements qui méritent d'être punis.

.....
.....
.....
.....

Merci pour votre contribution.

4°/ Etes-vous souvent sollicité par les enseignants en dehors de la classe ?

Oui

Non

Si oui, pourquoi ?

.....
.....
.....

5°/ Citez les comportements qui méritent d'être punis.

.....
.....
.....
.....

Merci pour votre compréhension.

QUESTIONNAIRE N° 4

Groupe cible 4 : Les Responsables Syndicaux.

Dans le cadre notre formation en management des services publics au second cycle de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM), nous entreprenons des recherches pour la rédaction d'un mémoire sur le thème : « contribution à l'amélioration des prestations des agents de l'état dans les établissements d'enseignement secondaire général : cas de l'Atlantique et du Littoral ».

A cet effet, nous vous prions de bien vouloir contribuer à ce travail en répondant à ce questionnaire.

Veillez accepter à l'avance, Madame / Monsieur, nos sincères remerciements.

IDENTIFICATION

1°/ Etablissement

Département : Atlantique Littoral

Syndicats : SYNESTP BL SYNA PROLYC

I – L'IMAGE DE MARQUE ET L'INTEGRATION SOCIALE

2°/ Quelles sont selon vous, les causes de la dégradation de l'image de marque de l'enseignants ?

Suppression des programmes Problème
Officiels d'éthique d'intégration Cadre de vie
Autres (à préciser)

.....
.....
.....
.....

II – LA REVALORISATION DE LA FONCTION ENSEIGNANTE

3°/ Dans le cadre de la revalorisation de la fonction enseignante, quelles mesures avez-vous sollicitées pour les enseignants ?

.....
.....
.....
.....

SUGGESTIONS

4°/ Quelles propositions pourriez-vous faire pour que le décrochage contribue à l'amélioration des conditions de vie et de travail des enseignants.

.....
.....
.....
.....

5°/ Depuis 1997, la communauté internationale célèbre la journée mondiale de l'enseignant. Dans le cadre de cette célébration, quelles actions peuvent être entreprises en faveur des enseignants ?

.....
.....
.....
.....

Merci pour votre contribution.

GUIDE D'ENTRETIEN

Groupe cible 5 : Les Responsables administratifs

Dans le cadre de notre formation en management des services publics au second cycle de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, nous entreprenons des recherches pour la rédaction d'un mémoire sur le thème : «contribution à l'amélioration des prestations des agents de l'Etat dans les établissements d'enseignement secondaire général : cas de l'Atlantique et du Littoral ».

A cet effet, nous vous prions de bien vouloir contribuer à ce travail en répondant à ce questionnaire.

I – FACTEUR COMPORTEMENTAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1°/ Quelles sont selon vous les causes d'échecs massifs des élèves aux différents examens ?

- Problèmes d'inadéquation des nouveaux programmes d'études
- Manque d'infrastructures scolaires
- Enseignement bâclé par les enseignants
- Manque de formation des enseignants
- Manque de motivation des enseignants

Autres (à préciser)

.....

.....

.....

.....

II – APPRECIATIONS SUR LA POLITIQUE DE NOMINATION DES RESPONSABLES ADMINISTRATIFS

2°/ Avez-vous connaissance de comment les responsables administratifs sont nommés à la tête de nos établissements secondaires ?

Parfaitement un peu pas vraiment

3°/ Justifiez en quelques lignes votre réponse

.....

.....

.....

.....

4°/ Existe-t-il au niveau du MESFTP une politique d'acquisition des équipements ou de construction des infrastructures scolaires ?

Oui Non

5°/ Si oui, quelles en sont les grandes lignes ?

.....
.....
.....
.....

III – SUGGESTIONS

6°/ Dans le cadre de revalorisation de la fonction enseignante, quelles mesures peuvent être prises pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des enseignants ?

.....
.....
.....
.....

7°/ A votre avis, qu'est-ce qui contribuerait le plus à améliorer les prestations des enseignants dans nos établissements d'enseignement secondaire ?

.....
.....
.....
.....

ANNEXE II : POINT DES DEPOUILLEMENTS

I- Point du dépouillement du questionnaire adressé aux enseignants

Questionnaire n° 1 : Conditions de vie et de travail

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux en %
Très satisfait	12	14,63
Satisfait	-	-
Pas satisfait	44	53,66
Pas du tout satisfait	21	25,61
Sans opinion	05	06,10
Total	82	100

Questionnaire n° 2 : Causes de l'insatisfaction

N°	Réponses	Effectifs enquêtés
1	Manque de Matériel	50
2	Effectif pléthorique	20
3	Manque d'infrastructures socio -Communautaires	12
	Total	82

Questionnaire n° 3 : Facteurs qui affectent négativement le travail de l'enseignant

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux %
Oui	55	67,07
Non	20	24,39
Sans opinion	07	08,54
Total	82	100

Questionnaire n° 4 : Récompenses matérielles et financières

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux %
Impact négatif	54	65,85
Impact positif	21	25,61
Sans opinion	07	08,54
Total	82	100

Questionnaire n° 5 : Facteurs comportementaux

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux %
Agent non favorable	39	47,56
Agent favorable	36	43,91
Sans avis	07	08,53
Total	82	100

Questionnaire n° 6 : Rémunération

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux %
Oui	53	64,64
Non	20	24,39
Sans opinion	09	10,97
Total	82	100

Questionnaire n° 7 : Indemnités ou primes payées actuellement aux enseignants.

- 1- Allocations familiales (1 an)
- 2- Indemnité de résidences (1an)
- 3- Indemnité de logement (1an)
- 4- Indemnité de responsabilité (1an)
- 5- Indemnité de spécialisation (1an)
- 6- Indemnité rétribuant les travaux supplémentaires effectifs (taux forfaitaire)
- 7- Indemnité de risques inhérents à l'emploi (1an)

- 8- Prime de rendement (9mois)
- 9- Prime de gratification (9mois)
- 10- Prime pour travaux de nuit (9mois)
- 11- Prime d'incitation pour zone d'accès difficile (1an)
- 12- Prime de rentrée (9mois)
- 13- Allocation d'invitation à la fonction enseignante (1an)
- 14- Prime des journées pédagogiques (taux forfaitaire)
- 15- Indemnité d'heures supplémentaires (taux forfaitaire)
- 16- Prime de qualification

Questionnaire n° 8 : Motivation des enseignants au travail

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux %
Motiver les enseignants financièrement	44	53,66
Revaloriser la fonction enseignant	30	36,58
Majorer les primes et indemnités payées	08	9,76
Total	82	100

Questionnaire n° 9 : Ambiance de travail

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux %
Bonne	30	36,58
Mauvaise	48	58,54
Passable	04	04,88
Total	82	100

Questionnaire n° 10 : Nature des rapports avec les élèves

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux %
Bénéfique	80	97,56
Néfaste	02	2,44
Total	82	100

Questionnaire n° 11 : Comportements des élèves

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux %
Comportement d'indisciplines	35	42,68
Refus de l'effort	30	36,58
Manque d'égard pour l'adulte	17	20,74
Total	82	100

II- Point du dépouillement du questionnaire adressé aux élèves

Questionnaire n° 1 et 2 : Comportements des enseignants

Réponses	Effectifs enquêtés	Proposition	Taux %
Défavorable	66	Former les enseignants avant leur engagement	66
Favorable	25	Recyclage permanent des éducateurs	25
Sans avis	09		09
Total	100		100

Questionnaire n° 3 comportements des enseignants

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux %
Généreux	15	15
Sévère	45	45
Indifférent	06	06
Impartial	09	09
Responsable	25	25
Négligent	-	-
Total	100	100

Questionnaire n° 4 : conditions de vie et de travail

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux %
Condition de vie et de travail difficiles	50	50
Nominations fantaisistes	30	30
Transmission de savoir difficile à cause de l'effectif pléthorique	20	20
Total	100	100

Questionnaire n° 5 et 6 : comportement du personnel administratif

Réponses	Justifications	Effectifs enquêtés
Oui	Le personnel administratif est rigoureux dans le travail	90
Non	Le personnel administratif manque d'autorité et est peu courtois	10
	Total	100

Questionnaire n° 7 : Notes complaisantes

Réponses	Effectifs enquêtés	Catégories d'élèves
Oui	60	Les élèves filles surtout
Non	40	-
Total	100	-

Questionnaire n° 8 : Un bon enseignant est :

- Ponctuel assidu ; régulier, prépare ses cours ;
- Evalue effectivement ce qu'il a enseigné ; ce remet en cause.....

Questionnaire n° 9 : sanctions

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux en %
Oui	100	100
Non	-	-
Total	100	100

Questionnaire n° 10 et 11 : règlement intérieur

Réponses	Comportements punissables	Effectifs enquêtés
Oui	- Insulter le professeur	100
Non	- Absence au cours sans motif	-
Total	-	100

III- Point de dépouillement du questionnaire adressé aux parents d'élèves

Questionnaire n° 1 : comportement de l'enseignant

	Réponses	Effectifs enquêtés	Taux en %
Comportement	Pas du tout satisfait	25	80
Social et Disponibilité à enseigner	Peu satisfait	05	20
Total		25	100

Questionnaire n° 2 : comportement de l'enseignant

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux en %
Langage courtois	04	16
Sévérité dans les notes	07	28
Abus d'autorité	10	40
Manque d'assurance dans la culture	04	16
Total	25	100

Questionnaire n° 3 et 4 : sollicitation

Réponses	Effectifs enquêtés	Causes de la sollicitation
Oui	20	Cas d'indiscipline des élèves qui leur sont confiés
Non	05	-
Total	25	-

Questionnaire n° 7 : Complaisance dans les notes

Effectifs enquêtés	Comportements qui méritent d'être punis
25	<ul style="list-style-type: none">- Complaisance dans les notes- Harcèlement sexuel- Le viol des jeunes filles- La paresse- L'absentéisme- Le trafic des notes

IV- Point du dépouillement du questionnaire adressé aux responsables syndicaux

Questionnaire n° 2 : Image de marque de l'enseignant

Réponses	Effectifs enquêtés	Taux %
Problème d'intégration	25	100
Cadre de vie	25	100
Condition de travail	25	100

Questionnaire n° 3, 4 et 5 : Mesures sollicitées et suggestions

- le décrochage
- indexation des salaires en leur appliquant un coefficient supérieur à 1,50
- majoration des primes et indemnités payées
- décorer les enseignants les plus méritants chaque année
- accorder une prime d'admission à la retraite.
- Apurer les arriérés salariaux des enseignants
- Doter tous les collègues de matériels didactiques
- Construire des cités ou des maisons des enseignants
- Construire des cités logements sociaux à caractère de location à faible taux de loyer.

ANNEXE III :

**CRITERES ET MODALITES D'ATTRIBUTION DES
RECOMPENSES**

N° d'ordre	Critères professionnels	Eléments d'appréciation	Indice de sélection au niveau du service	Indice de sélection au niveau de la direction
1	Conscience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité du travail • Ponctualité • disponibilité • Tenue des objectifs • Productivité et disponibilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Effectue un travail avec beaucoup de précision et s'assure de l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés. - Sait se rendre disponible et fait preuve d'une grande ponctualité 	<p>N'hésite pas à accomplir plus que le travail normal, avec un service fourni de qualité exceptionnelle.</p> <p>Inspire la plus grande confiance dans son travail et sa ponctualité et n'hésite pas à quitter son poste l'horaire normal pour pouvoir terminer le travail urgent.</p>
2	Sens du service public	<ul style="list-style-type: none"> • Sens de responsabilité • Esprit d'initiative • Discipline • Respect des procédures 	<ul style="list-style-type: none"> - Cherche, trouve, suggère des moyens d'améliorer l'efficacité de son travail et du travail de son unité et assure les conséquences de ses décisions et de ses actes. - Respecte très scrupuleusement les règles de procédure et discipline générale. 	<p>Se fait remarquer pour des initiatives heureuses et des propositions utiles, met en œuvre et assure le bon fonctionnement des améliorations proposées.</p> <p>Fait figure d'exemple et matière de respect des règles de procédure et discipline Générale,</p>
3	Encadrement (catégories A et B)	<ul style="list-style-type: none"> • Commandement • Supervision • Organisation pour les agents non hiérarchiques 	<p>Prépare le plan de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en gardant l'activité de ses collaborateurs et en suscitant chez eux un réel intérêt, - en planifiant ses propres activités 	<p>Se pose en exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en forçant le respect de ses collaborateurs ; - en forçant le respect de sa hiérarchie par sa capacité exceptionnelle d'un fondateur
3 (bis)	Productivité (catégorie C, D et E)	Organisation	Effectue son travail avec soin et fournit des prestations systématiques de qualité.	Sait donner le meilleur de lui-même tant en quantité qu'en qualité et se présente comme une référence par rapport à ses collègues.
4	Volonté de développement personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Motivation - Adaptation au changement 	<ul style="list-style-type: none"> - Accepte facilement les nouveautés et contribue volontaires au changement des méthodes de travail. - Montre un grand intérêt pour son travail et recherche des moyens pour pouvoir en améliorer les résultats. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cherche Sans Cesse A Améliorer Sa Technique Et Ses Méthodes De Travail. - N'hésité pas à faire profiter ses collègues de son savoir faire - Propose systématiquement des améliorations des méthodes de travail
5	Sens des valeurs	<ul style="list-style-type: none"> - Esprit d'équipe - Probité - Moralité - Objectivité - Franchise 	<ul style="list-style-type: none"> - offre spontanément son aide - est généralement considéré comme équitable humain et soucieux du sens des valeurs - est apprécié pour ses qualités relationnelles, sa franchise et sa probité 	Apparaît comme le véritable fédérateur des bonnes relations et de la bonne communication au sein d'une équipe et comme le défenseur des valeurs morales.

Annexe III : Modalités et critères d'attribution des récompenses

Récompenses	Bénéficiaires	Modalités d'attributions	Critères d'attribution
Tableau d'honneur départemental	Ecoles/établissements d'enseignement secondaire	Travail effectué par la commission DDEPS Tableaux décerné par le DDEPS via délégation de signature du MEPS	Sélection des écoles et des étbt. ayant les meilleurs taux de réussite aux examens (rapport admis/effectif élèves). Les établissements situés en zone déshérités bénéficieront d'une marge, déterminée par le MEPS au début de chaque année, dans la comparaison de leurs résultats avec ceux des établissements situés en zones « normale »
Tableau d'honneur national	Ecoles/ établissements d'enseignement, secondaire	Sélection par ma commission DDEPS de 3 écoles et 3 étbt. Parmi les 20 inscrits au tableau départemental Dossiers transmis à la DRH pour inscription au tableau national et établissement du classement national.	1- Evolution du tx de réussite aux examens par rapport à l'année précédente. 2- Evolution du tx de redoublement par rapport à l'année précédente 3- Evolution du tx d'abandon en cours d'année par rapport à l'année précédente. 4- Evolution du % de filles scolarisées par rapport à l'année précédente.
Lettre de félicitations et d'encouragement	Enseignants, directeurs d'école et d'établissement d'enseignement Secondaire	MEPS sur la base des choix opérés par chaque DDEPS, après avis du comité de direction ministériel.	Attribution automatique aux équipes éducatives (personnel enseignant et d'encadrement des écoles /étabt. Inscrits au tableau d'honneur national Exclusion possible, sur décision du directeur, d'un enseignant dont la manière d'être et de servir ne justifie pas l'attribution de cette récompense (après avis d'une commission interne)

Recompose	Bénéficiaires	Modalités d'attribution	Critères d'attribution
Lettre de félicitations et d'encouragements	Personnel administratif des services centraux et départementaux (DDEPS, CS)	<p>Personnels adm. dse services déconcentrés</p> <p>1- Cooptation d'un agent méritant pas CS et pas service 2- Sélection au niveau de chaque DDEPS de deux (02) agents méritants 3- Transmission de dossiers au MEPS pour attribution de la lettre aux 6 agents</p> <p>Personnels adm. des services centraux</p> <p>1- Cooptation d'un agent méritant par service des différentes directions exécutives ou OST. 2- Sélection au niveau de chaque direction exécutive ou OST d'un agent méritant. 3- Transmission des dossiers à la DRH pour attribution de la lettre aux 8 agents sélectionnés.</p>	<p><i>Personnels administratifs</i> <i>Se reporter aux critères annexés</i></p>
Témoignage officiel de satisfaction	APE	Sélection par la DRH des agents les plus méritants de chaque catégorie à partir du classement établi pour l'attribution de la lettre de félicitations et d'encouragements.	<p>Pour les personnels enseignants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - proposition des agents de l'école et de l'établissement les plus méritants de chaque DDEPS. <p>Pour les personnels administratifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'agent des services administratifs déconcentrés ; - l'agent des services administratifs centraux.

TABLE DES MATIERES

Déclaration d'Engagement	i
DEDICACES	ii
REMERCIEMENTS	iii-iv
DEFINITION DU SIGLES	v-vii
SOMMAIRE	viii-ix
RESUME	x-xi
AVANT-PROPOS	xii
<u>INTRODUCTION GENERALE</u>	1-3
<u>CHAPITRE PRELIMINAIRE : DE LA PRESENTATION DU CADRE D'ETUDE A LA VISION GLOBALE DE RESOLUTION DE LA PROBLEMATIQUE.....</u>	4-25
<u>SECTION I</u> : Cadre institutionnel de l'étude et restitution des mécanismes de fonctionnement.....	7
<u>Paragraphe 1</u> : Présentation du sous secteur de l'enseignement secondaire et de la formation technique et professionnelle.....	7
A – Cadre institutionnel et structuration du secteur	7
1. Cadre institutionnel	7
2. Structuration du secteur	8
B – Les ressources humaines du sous-secteur de l'Enseignement Secondaire et de la Formation Technique et Professionnelle	8
1. Les agents permanents de l'Etat (A.P.E.)	8
2. Les agents contractuels de l'Etat (A.C.E)	9
3. Les agents contractuels locaux et les volontaires du corps de la paix	9
<u>Paragraphe 2</u> : Problématique et vision globale de la résolution.	10
A – De l'identification des éléments de l'état des lieux de base à la spécification de la problématique	10
1. Identification des atouts	10
2. Identification des problèmes.....	11

B – Liste des problématiques possibles.....	12
C – Vision globale de résolution de la problématique spécifiée et étapes de la recherche.....	13
<u>SECTION 2</u> : Des objectifs de l'étude à la méthodologie de la recherche.....	14
<u>Paragraphe 1</u> : Objectifs, hypothèses et revue de la littérature.	14
A – Les objectifs de l'étude	14
1. Objectif général	14
2. Objectifs spécifiques	14
B – Les causes et hypothèses liées à la problématique choisie	14-15
1. Cause et hypothèse liées au problème spécifique n° 1	15
2. Cause et hypothèse liées au problème spécifique n° 2.....	15
3. Cause et hypothèse liées au problème spécifique n° 3	15
4. Tableau de bord de l'étude	16
C – Revue de la littérature	17
1. Les concepts du milieu scolaire, d'éthique, de prestation et d'enseignement et leurs applications dans le management des organisations	17
a) Le milieu scolaire	17
b) Concept de prestation	18-20
c) Concept de l'enseignement	20-21
<u>Paragraphe 2</u> : Méthodologie de l'étude : Approche empirique et théorique.	22
A – L'exploration	22
1. La recherche documentaire	22
2. Les entretiens	22
B – L'enquête sur le terrain	23
1. La population d'enquête	23
2. De l'échantillonnage aux outils de présentation des données	23
a) Type d'échantillon choisi et justification	23
b) L'outil d'analyse	24
C – Difficultés rencontrées	24-25

CHAPITRE PREMIER : DE L'ORGANISATION DES ENQUETES A

L'ETABLISSEMENT DU DIAGNOSTIC.....	26-47
<u>SECTION 1</u>: De l'organisation des enquêtes à l'analyse des résultats obtenus.....	27
<u>Paragraphe 1</u> : La Réalisation de la collecte des données.	27
A – L'enquête par questionnaire	27
B – La collectes des données	27-28
<u>Paragraphe 2</u>: Présentation des résultats	28-29
A – Les opinions émises par les enseignants en poste dans les départements de l'Atlantique et du littoral	28
1. Les conditions de vie et de travail	29-30-31
2. Les incitants monétaires	32-33
3. Les facteurs comportementaux	34
B – Les opinions des autres acteurs de l'enseignement secondaire général	35
1. Les opinions des élèves et des parents d'élèves	35
a) Opinions des élèves	35
b) Opinions des parents d'élèves	36
2. Les avis des responsables syndicaux	37
3. Les avis des responsables administratives	37
<u>SECTION 2</u> : De la vérification des hypothèses à l'établissement du diagnostic.....	38-47
<u>Paragraphe 1</u> : Analyse des résultats et vérification des hypothèses.....	38
A – Analyse de résultats	38
1. Analyse des données relatives à la dégradation de l'image de marque de l'enseignant.	38-40
2. Analyse des données relatives à l'effectif pléthorique dans les classes et la pénurie d'enseignants.	40-42
3. Analyse des données relatives au cadre de travail et de vie indécents de l'enseignant	43-45
B – Vérification des hypothèses	45
1. Degré de validation de l'hypothèse spécifique n° 1	46
2. Degré de validation de l'hypothèse n° 2	46
3. Degré de validation de l'hypothèse spécifique n° 3	47

<u>Paragraphe 2:</u> Etablissement du diagnostic.	47
A – Élément du diagnostic n° 1	47
B – Élément du diagnostic n° 2	47
C – Élément du diagnostic n° 3	47

CHAPITRE DEUXIEME : APPROCHES DE SOLUTIONS ET CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE. 48-63

SECTION 1 : Approches de solutions 49

Paragraphe 1 : Approches de solutions liées aux conséquences des problèmes de la dégradation de l’image de marque de l’enseignant et de l’effectif pléthorique des élèves. 49

A – Les approches de solutions aux problèmes de la dégradation de l’image de marque de l’enseignant 49-50

B – Les approches de solutions aux problèmes de l’effectif pléthorique dans les classes de cours 50-52

Paragraphe 2: Approches de solutions liées aux conséquences des problèmes du cadre de vie et de travail indécents et la pénurie d’enseignants. 52

A – Les approches de solutions aux problèmes du cadre de vie et de travail indécents..... 52-54

B – Les approches de solutions aux problèmes de pénurie d’enseignants..... 54-55

SECTION 2 : Conditions de mise en œuvre des solutions 56

Paragraphe 1 : Recommandations à l’endroit des autorités administratives 56

A – Recommandations à l’endroit du politique 56-57

B – Recommandations à l’endroit des chefs d’établissements d’enseignement secondaire 57

Paragraphe 2 : Recommandations à l’endroit des enseignants, des élèves et parents d’élèves. 58

A – Recommandations à l’endroit des enseignants 58-59

B – Recommandations à l’endroit des élèves et parents d’élèves 59

1. A l’endroit des élèves 59

2. A l’endroit des parents d’élèves 59

CONCLUSION	60-63
BIBLIOGRAPHIE	64-66
ANNEXES	67
Annexe 1 :	68-71
Annexe 2 :	72-92
Annexe 3 :	76-93
TABLE DES MATIERES	96-101

QUESTIONNAIRE N° 1

Groupe Cible 1 : Les Enseignants

Dans le cadre de notre formation en management des services publics au second cycle de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, nous entreprenons des recherches pour la rédaction d'un mémoire sur le thème : « l'éthique en milieu scolaire : Contribution à l'amélioration des prestations des agents de l'Etat dans les Etablissements d'Enseignement Secondaire Général : Cas de l'Atlantique et du Littoral ».

A cet effet, nous vous prions de bien vouloir contribuer à ce travail en répondant à ce questionnaire.

Veillez accepter à l'avance Madame / Monsieur nos sincères remerciements.

I – IDENTIFICATION

Etablissement :

Statut :

APE

Contractuel

Département :

Atlantique

Littoral

II – CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

1°/ Etes-vous satisfait de votre cadre de vie et de travail ?

Très satisfait

Peu satisfait

Pas du tout satisfait

2°/ Si non, quelles sont les causes de votre insatisfaction ?

Manque de matériels didactique

Lenteur administrative

Effectif pléthorique

Manque d'infrastructures socio-communautaires

Cadre de vie

Manque de salles de classe Autres (à préciser)

.....
.....

3°/ Ces facteurs affectent-ils négativement votre travail ?

Oui Non

Justifiez votre réponse et faites quelques propositions.

.....
.....
.....
.....

III – RECOMPENSES

4°/ Avez-vous été félicité matériellement ou financièrement une fois par vos supérieurs Hiérarchiques pour vos efforts ?

Oui Non

5°/ Si oui, sous quelle forme ?

Reconnaissance orale Lettre de félicitations

Tableau d'honneur Décoration Autres (à préciser)

.....
.....
.....

IV – REMUNERATION

6°/ Existe-t-il des primes payées actuellement aux enseignants ?

Oui Non

7°/ Lesquelles ? Cite-les

.....
.....
.....
.....

8°/ Existe-t-il des primes de commodité vestimentaire et risque d'accident et de maladie : payées aux enseignants ?

Oui Non

9°/ Concernant l'effritement du pouvoir d'achat de l'enseignant aujourd'hui que suggérez-vous pour motiver plus les enseignants au travail ?

.....
.....

V – COMPORTEMENTS

10°/ Pensez-vous à travers vos actes que vous êtes aujourd'hui pour l'éducation de vos élèves ?

Oui

Non

11°/ Pensez-vous que l'ambiance de travail en classe avec vos élèves est

Bonne

Mauvaise

Passable

Si mauvaise ou passable, quelles suggestions faites-vous dans le sens d'une amélioration du comportement ?

.....
.....
.....
.....

12°/ En classe, la nature de vos rapports a-t-elle d'influence sur le résultat de façon :

Bénéfique

néfaste

13°/ Quels reproches faites-vous aux élèves ?

- leur comportement d'indisciplines
- leur refus de l'effort
- leur manque d'égard pour l'adulte
- Autres reproches (à préciser)

.....
.....

14°/ Recevez-vous souvent des formations sur l'éducation civique et morale ?

Oui

Non

15°/ Autres (à préciser)

.....
.....

Merci pour votre contribution.

QUESTIONNAIRE N° 2

Groupe Cible 2 : Les Elèves

Dans le cadre de notre formation en management des services publics au second cycle de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, nous entreprenons des recherches pour la rédaction d'un mémoire sur le thème « L'éthique en milieu scolaire : Contribution à l'amélioration des prestations des agents de l'Etat dans les Etablissements d'Enseignement Secondaires (Cas de l'Atlantique et du Littoral).

A cet effet, nous vous prions de bien vouloir contribuer à ce travail en répondant à ce questionnaire.

Veillez accepter à l'avance Mademoiselle / Monsieur, nos sincères remerciements.

IDENTIFICATION

Etablissement :

Sexe F : M :
Classe.....
Redoublement Oui Non

I – COMPORTEMENTS DES ENSEIGNANTS

1°/ Votre avis sur les comportements des enseignants aujourd'hui dans nos établissements

Très favorable favorable sans avis
Défavorable très défavorable

2°/ Justifiez votre avis et faites quelques propositions.

.....
.....
.....

3°/ Quel comportement du professeur retient-il votre attention ?

Généreux Sévère
Indifférent Impartial
Responsable Négligeant

4°/ Pouvez-vous énumérez les problèmes majeurs que rencontrent les enseignants dans l'exercice de leur fonction dans votre établissement ?

.....
.....
.....

5°/ Etes-vous satisfait du comportement du personnel administratif en service dans votre établissement ?

Oui

Non

6°/ Justifiez votre réponse en quelques phrases

.....
.....
.....
.....

7°/ Pensez-vous que les enseignants donnent des notes complaisantes ?

Oui

Non

Si oui, à quelles catégories d'élèves ?

.....
.....
.....
.....

8°/ Selon vous, quelles sont les caractéristiques d'un bon enseignant ?

.....
.....
.....
.....

9°/ Les autorités de votre collège, sanctionnent-elles souvent les comportements des élèves ?

Oui

Non

II – DISCIPLINE

10°/ Votre collège dispose-t-il d'un règlement intérieur ?

Oui

Non

11°/ Citez deux comportements qui méritent d'être punis.

.....
.....
.....
.....

Merci pour votre contribution.

Si oui, pourquoi ?

.....
.....
.....

5°/ Citez les comportements qui méritent d'être punis.

.....
.....
.....
.....

Merci pour votre compréhension.

QUESTIONNAIRE N° 4

Groupe cible 4 : Les Responsables Syndicaux.

Dans le cadre notre formation en management des services publics au second cycle de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM), nous entreprenons des recherches pour la rédaction d'un mémoire sur le thème : « l'éthique en milieu scolaire : Contribution à l'amélioration des prestations des agents de l'Etat dans les Etablissement d'Enseignement Secondaire Général : Cas de l'Atlantique et du Littoral ».

A cet effet, nous vous prions de bien vouloir contribuer à ce travail en répondant à ce questionnaire.

Veillez accepter à l'avance, Madame / Monsieur, nos sincère remerciements.

IDENTIFICATION

1°/ Etablissement

Département : Atlantique Littoral

Syndicats : SYNESTP BL SYNA PROLYC

I – L'IMAGE DE MARQUE ET L'INTEGRATION SOCIALE

2°/ Quelles sont selon vous, les causes de la dégradation de l'image de marque de l'enseignants ?

Suppression des programmes Problème

Officiels d'éthique d'intégration Cadre de vie

Autres (à préciser)
.....
.....
.....

II – LA REVALORISATION DE LA FONCTION ENSEIGNANTE

3°/ Dans le cadre de la revalorisation de la fonction enseignante, quelles mesure avez-vous sollicitées pour les enseignants ?

.....
.....
.....
.....

SUGGESTIONS

4°/ Quelles propositions pourriez-vous faire pour que le décrochage contribue à l'amélioration des conditions de vie et de travail des enseignants.

.....

.....
.....
.....

5°/ Depuis 1997, la communauté internationale célèbre la journée mondiale de l'enseignant. Dans le cadre de cette célébration, quelles actions peuvent être entreprises en faveur des enseignants ?

.....
.....
.....
.....

Merci pour votre contribution.

GUIDE D'ENTRETIEN

Groupe cible 5 : Les Responsables administratifs

Dans le cadre de notre formation en management des services publics au second cycle de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, nous entreprenons des recherches pour la rédaction d'un mémoire sur le thème : « l'éthique en milieu scolaire : Contribution à l'amélioration des prestations des agents de l'Etat dans les Etablissements d'Enseignement Secondaire Général : Cas de l'Atlantique et du Littoral ».

A cet effet, nous vous prions de bien vouloir contribuer à ce travail en répondant à ce questionnaire.

I – FACTEUR COMPORTEMENTAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1°/ Quelles sont selon vous les causes d'échecs massifs des élèves aux différents examens ?

- Problèmes d'inadéquation des nouveaux programmes d'études
 - Manque d'infrastructures scolaires
 - Enseignement bâclé par les enseignants
 - Manque de formation des enseignants
 - Manque de motivation des enseignants
- Autres (à préciser)
-
-
-
-

II – APPRECIATIONS SUR LA POLITIQUE DE NOMINATION DES RESPONSABLES ADMINISTRATIFS

2°/ Avez-vous connaissance de comment les responsables administratifs sont nommés à la tête de nos établissements secondaires ?

Parfaitement un peu pas vraiment

3°/ Justifiez en quelques lignes votre réponse

.....

.....

.....

.....

4°/ Existe-t-il au niveau du MESFTP une politique d'acquisition des équipements ou de construction des infrastructures scolaires ?

Oui Non

5°/ Si oui, quelles en sont les grandes lignes ?

.....
.....
.....
.....

III – SUGGESTIONS

6°/ Dans le cadre de revalorisation de la fonction enseignante, quelles mesures peuvent être prises pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des enseignants ?

.....
.....
.....
.....

7°/ A votre avis, qu'est-ce qui contribuerait le plus à améliorer les prestations des enseignants dans nos établissements d'enseignement secondaire ?

.....
.....
.....
.....