



REPUBLIQUE DU BENIN



MINISTRE D'ETAT CHARGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE DE PORTO-NOVO

Ecole Normale Supérieure de Porto-Novo

DOMAINE: SCIENCES DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION

MENTION: Professorat de l'Enseignement Secondaire **SPECIALITE:** FRANÇAIS

GRADE: LICENCE-BAPES

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE



Formation professionnelle des enseignants et le
rendement scolaire des apprenants: cas du Collège
d'enseignement général de Porto-Novo

Présenté par :

AMOUSSOU

Soulé Emmanuel

Sous la direction de :

Prof. Dr. Jean-Claude

HOUNMENO

Maitre de Conférences des Universités
de CAMES

ANNEE ACADEMIQUE: 2015-2016

SOMMAIRE

Dédicace.....	3
Remerciements.....	4
Sigles et acronymes.....	5
Résumé.....	6
INTRODUCTION.....	7
CHAPITRE PREMIER : CADRE THEORIQUE, GEOGRAPHIQUE ET APPROCHE METHODOLOGIQUE.....	9
1- Cadre théorique de l'étude.....	10
2- Cadre géographique de l'étude.....	17
3- Approche méthodologique.....	20
CHAPITRE II : PRESENTATION DES RESULTATS, ANALYSE ET SUGGESTIONS.....	25
1. Présentation et analyse des résultats.....	26
2. Les obstacles à la participation optimale des enseignants professionnels au bon rendement au CEG « les Cocotiers ».....	34
3. Suggestions.....	34
CONCLUSION.....	42
BIBLIOGRAPHIE.....	44
WEBOGRAPHIE.....	45
LISTE DES FIGURES, TABLEAUX.....	47
ANNEXES.....	48
TABLE DES MATIERES.....	55

DEDICACE

A ma mère Madeleine BASSON et mon feu père Ezéchiél Comlan AMOUSSOU pour leur amour.

REMERCIEMENTS

Au terme de ce travail, il convient de remercier tous ceux qui, de près ou de loin, ont apporté leur contribution à sa réalisation. Il s'agit principalement de :

- ✓ Professeur Jean-Claude HOUNMENOU pour avoir accepté diriger le mémoire malgré ces multiples et nobles occupations ;
- ✓ Madame ADJEODA Carole pour sa déterminante contribution à notre formation professionnelle ;
- ✓ Notre bien aimée Justine Titilayo GBEHOU et notre fils Auréol Itounou AMOUSSOU dont l'amour et les soutiens de toutes natures ont été très déterminants ;
- ✓ Nos frères, sœurs, tantes et oncles pour leur soutien moral et financiers ;
- ✓ Monsieur le Maire de la commune de Bantè et son épouse pour leur accompagnement ;
- ✓ membres de l'administration du CEG « les Cocotiers » pour leur sollicitude ;
- ✓ membres de l'administration de l'ENS de Porto-Novo, particulièrement le chef scolarité, le Secrétaire SEP et son adjoint ;
- ✓ enseignants de l'Ecole Normale Supérieure de Porto-Novo pour la qualité de leurs enseignements ;
- ✓ camarades normaliens, particulièrement Ola-Bidémi ABALLO, Hamed AGNON, Bienvenu YOVOIDJE, Latifou ACAKPO, Ambroisine SAVI, pour leur solidarité ;
- ✓ nos amis Lucien KPEDE, André AMOUSSOU, Karim YEGBE, Mohamed DIALLO, Hyacinthe ATCHADE, KOBATAI Fatai, LANTEHIN Salomon, AMBASSADO ;
- ✓ Monsieur AGBO-TCHOTCHO Rosaire pour son assistance ;
- ✓ Tout le personnel du COUS/ENS.

SIGLES ET ACRONYMES

ACE : Agent Contractuel de l'Etat

ANPE : Agence Nationale de Promotion de l'Emploi

APE : Agent Permanent de l'Etat

BAC : Baccalauréat de l'Enseignement du Second degré

BAPES : Brevet d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Secondaire

BEPC : Brevet d'Etude du Premier Cycle

CAEB : Conseil des Activités Educatives de Bénin

CAPES : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Secondaire

CAS : Centre d'Analyse Stratégique

CDIP : Centre de Documentation et d'Informations Pédagogiques

CNPMS : Centre National de Production des Manuels Scolaires

CP : Conseiller Pédagogique

ENS : Ecole Normale Supérieure

EPT : Education Pour Tous

IGPM : Inspection Général Pédagogique du Ministère

IPE : Institut International de Planification de l'Education

INFRE : Institut National de Formation et de la Recherche en Education

ONG : Organisation Non Gouvernementale

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

PUF : Presse Universitaire Française

ROCARE : Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education

TECDEV : Territoire, Environnement, Culture et Développement durable

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'Enfance

Résumé

Cette recherche s'inscrit dans le contexte du débat national qui se mène sur le système éducatif béninois et vise à analyser l'impact du manque de formation professionnelle des enseignants sur le rendement scolaire au CEG « les Cocotiers ».

Pour atteindre cet objectif, la méthodologie adoptée est axée sur la recherche documentaire, les travaux de terrain, le dépouillement et le traitement des données.

L'adoption de cette approche méthodologique de recherche a permis de savoir que toute formation professionnelle se donne de faire apparaître chez l'enseignant trois vertus essentielles qui lui permettent d'impacter positivement les rendements scolaires. Il s'agit de la disponibilité, la compétence et la responsabilité. Mais malheureusement, le rendement scolaire du CEG « les Cocotiers » ces dix dernières années est globalement faible et les enseignants ont une grande part de responsabilité dans cet échec. Dans ce collège, Plusieurs griefs sont relevés à l'encontre de la majorité des enseignants du CEG « les Cocotiers ». Les enquêtes révèlent que plus de la moitié de ceux-ci sont sans formation professionnelle. Quant à ceux qui sont formés, trois principaux facteurs handicapent leur participation optimale aux bons rendements scolaires. Il s'agit des mauvaises conditions de travail de ces enseignants, des grèves et des mauvaises conditions de vie. Face à ces difficultés, chaque acteur est appelé à jouer convenablement son rôle.

Mots-clés : formation professionnelle, enseignant, rendement scolaire, CEG « les Cocotiers ».

INTRODUCTION

En Afrique, ces dix dernières années, devant la pression de la communauté internationale, la demande sociale, la démographie galopante et le manque de ressources, les gouvernements ont embauché des enseignants peu préparés à la profession enseignante (Djibo, 2010). Déjà, en 1993, le rapport Éducation Pour Tous (EPT) dénonçait « la présence d'enseignants non qualifiés pour absorber la demande galopante de scolarisation » (Windham, 1993). Cette tendance s'est poursuivie et l'on retrouve ainsi des vacataires (Bénin), des volontaires de l'éducation (Sénégal) ou des enseignants contractuels ou communautaires (Bénin, Burkina Faso, Mali, Niger), certains n'ayant eu aucune formation initiale (Dembélé *et al*, 2005). En conséquence, la proportion de nouveaux enseignants qui satisfont aux normes nationales a baissé dans plusieurs pays d'Afrique subsaharienne.

Dans une synthèse des études réalisées dans les pays membres du ROCARE (Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Éducation), Maclure (1997) notait déjà que plusieurs enseignants ne maîtrisaient visiblement pas les programmes d'études et il faisait remarquer que la formation des enseignants en Afrique Occidentale et Centrale était le « facteur-clé » qui expliquait la mauvaise gestion de la classe, le faible rendement scolaire des élèves, le manque de souci du bien-être de l'élève et, en conséquence, l'image négative de la profession enseignante.

Les attentes envers les établissements scolaires et les enseignants deviennent de plus en plus complexes. Tous les pays cherchent à améliorer la qualité de leurs enseignements pour mieux réagir aux attentes sociales et économiques de plus en plus élevées. Le corps enseignant, la ressource la plus significative et la plus précieuse au sein des établissements scolaires, est au vident de plus en plus centre des efforts visant à améliorer l'enseignement.

En analysant l'éducation au Bénin, on constate que les moyens financiers ne permettent pas d'atteindre l'objectif du programme de l'Éducation Pour Tous (EPT), ce qui affecte aussi bien le taux de scolarisation que celui de la réussite scolaire (UNESCO, 2011). Cependant, le taux de scolarisation est visiblement promu non

seulement au détriment de la qualité du rendement, mais aussi de celle du personnel enseignant. Or si la qualité du personnel enseignant est une condition primordiale du rendement, il faudrait parier sur la formation initiale et continue du personnel enseignant. La formation initiale restant toujours nécessaire, quoiqu'insuffisante et coûteuse.

Dans les années 1990, au Bénin comme dans plusieurs pays pauvres, les politiques financières mettant l'accent sur la réduction des dépenses de l'État dans les services sociaux ont eu pour effet de diminuer celles consacrées à l'éducation (Koudoadinou, 2016). La formation et le recrutement des enseignants ont été gelés, vouant ainsi aux gémonies la qualité dans nos écoles. En conséquence, les rendements interne et externe restent faibles : taux élevés de redoublement et de déperdition, niveau relativement bas des acquisitions scolaires, faiblesse des taux de succès aux examens, difficultés d'insertion dans la vie active des sortants du système, exode rural et émigration des sortants du système, rejet des valeurs culturelles locales par les finissants du système scolaire.

Cette vue globale de l'école béninoise n'est guère reluisante. Elle interpelle tous les acteurs et mérite d'être débattue à fond afin de clarifier les zones d'ombres qui subsistent et d'intégrer dans l'organisation et le fonctionnement du système éducatif béninois, plus de sérieux dans la formation et le recrutement des enseignants. C'est ce qui justifie le choix du thème « *formation professionnelle des enseignants et le rendement scolaire des apprenants : cas du Collège d'enseignement général de Porto-Novo* »

Pour développer ce thème, un plan en deux chapitres est adopté. Le premier chapitre est consacré au cadre théorique, géographique et à l'approche méthodologique. Le deuxième chapitre est celui de la présentation des résultats, analyse et suggestions.

**CHAPITRE PREMIER : CADRE THEORIQUE, GEOGRAPHIQUE ET
APPROCHE METHODOLOGIQUE**

CHAPITRE PREMIER : CADRE THEORIQUE, GEOGRAPHIQUE ET APPROCHE METHODOLOGIQUE

Ce chapitre est consacré à la formulation de la problématique, la clarification des concepts, la précision du cadre de l'étude et de la démarche méthodologique adoptée.

1- Cadre théorique de l'étude

1.1. Problématique

La grandeur d'un pays dépend, entre autres, de la qualité de son capital humain. Ainsi, les pays du monde classés parmi les plus développés sont ceux dont les ressources humaines instruites ont une certaine qualité conférée par leur système éducatif (Hakpon, 2013). Cela veut dire que l'éducation, « droit incompressible et source de l'épanouissement moral et intellectuel de l'homme » (Nekpo, 1999), est assurée par les hommes et les femmes de qualité, rompus à la tâche, capables de former, de préparer à la vie sociale à travers la transmission aux générations successives des compétences dominantes de la vie en société. Mais pour jouer convenablement ce rôle, ces hommes et femmes appelés enseignants doivent recevoir une formation de base dans une école normale ou tout institut de formation professionnelle reconnue comme telle. La plupart des pays reconnaissent la place de ces enseignants dans le système éducatif ; en témoignent entre autres le forum de Dakar tenu en avril 2000 et au bout duquel six objectifs ont été fixés pour assurer l'éducation pour tous (EPT) en 2015.

Malheureusement, en Afrique subsaharienne, ces objectifs n'ont pas été atteints en raison de la question de la disponibilité des enseignants qualifiés qui se pose toujours avec inquiétude. Depuis que les objectifs de l'EPT ont été fixés, le rapport élèves/enseignant a été une mesure clé pour évaluer les progrès vers la réalisation de l'objectif 6 : *Améliorer sous tous ses aspects la qualité de l'éducation dans un souci d'excellence de façon à obtenir pour tous des résultats d'apprentissage reconnus et quantifiables – notamment en ce qui concerne la lecture, l'écriture et le calcul et les compétences indispensables dans la vie courante.* L'insuffisance de formation des enseignants et le trop peu de postes à pourvoir ne permettent pas à l'Afrique

Subsaharienne de freiner la crise de l'apprentissage qui risque de perdurer sur plusieurs générations (UNESCO, 2014).

En Afrique de l'Ouest, où peu d'enfants acquièrent les bases, les enseignants vacataires sont moins payés et peu de formation officielle représentent plus de la moitié du corps enseignant. Or, des enseignants compétents sont la clé de l'amélioration de la qualité de la formation des enfants. (UNICEF, 2010).

Au Bénin, la situation n'est pas plus reluisante. Le manque d'enseignants qualifiés est le principal goulot d'étranglement du système éducatif béninois depuis quelques décennies et la situation semble s'aggraver ces dernières années avec l'accroissement exponentiel de l'effectif des apprenants au secondaire et le gel du recrutement des enseignants. La population béninoise s'accroît considérablement, faisant ainsi augmenter les effectifs des apprenants dans les salles de cours. Parallèlement, le recrutement des enseignants se fait à compte goutte. Il se dégage alors un déséquilibre entre l'effectif des apprenants (trop élevé) et l'effectif des enseignants (très insuffisant) (IPE/UNESCO, 2014). Pour gérer ce déséquilibre, l'embauche des vacataires dont la qualification professionnelle n'est pas forcément assurée est devenue le moyen le plus utilisé dans la plupart des établissements.

Aujourd'hui, beaucoup sont tentés de qualifier le Bénin, jadis « quartier latin de l'Afrique » selon Mounier (1948), perd ce titre du fait de nombreuses tares que l'école béninoise trimbale. La baisse de niveau et l'échec scolaire sont devenus les principales recettes que l'école sert à la population. Dans tous les ordres d'enseignement, l'échec scolaire semble s'enraciner d'année en année, donnant raison à Nekpo (1999) qui disait : « de nos jours, les familles préparent l'échec de leurs enfants devant l'école ; l'institution scolaire elle-même exécute et parachève l'holocauste ».

Le CEG « les Cocotiers » n'échappe pas à cette situation choquante. Le taux de réussite devient de moins en moins élevé au fil des ans et les acteurs _ surtout les enseignants _ n'hésitent pas à accuser les apprenants en minimisant consciemment ou inconsciemment leur responsabilité dans cet échec. Or, il paraît évident que dans une institution scolaire, le rendement est lié à divers degrés à la qualité de l'encadrement des apprenants. Au regard de cette évidence, il s'avère nécessaire de

rechercher les causes de l'échec scolaires des élèves au niveau des enseignants. Pour cela, les questions de recherche suivantes méritent d'être posées :

- ✓ Quelle est l'importance de la formation professionnelle des enseignants dans rendements scolaires du CEG « les Cocotiers » ?
- ✓ Quelles sont les contraintes qui empêchent les enseignants professionnels d'impacter positivement les rendements scolaires dans ce collège ?
- ✓ Que peut-on faire pour améliorer l'encadrement des apprenants afin de garantir le bon rendement scolaire au CEG « les Cocotiers » ?

1.2. Revue de littérature

Pour faire l'état de la question en rapport avec la formation professionnelle des enseignants et le rendement scolaire, une revue documentaire a été faite sur la base des ouvrages consultés dans plusieurs centres de documentation et sur internet.

En effet, l'OCDE (2005), dans son rapport sur les politiques à l'égard des enseignants, a fait des remarques selon lesquelles le corps enseignant, la ressource la plus significative et la plus précieuse au sein des établissements scolaires, est au centre des efforts visant à améliorer l'enseignement. L'amélioration de l'efficacité et de l'équité de l'enseignement passe en grande mesure par la capacité de faire en sorte que des individus compétents souhaitent enseigner, que leur enseignement soit de haute qualité et que tous les élèves aient accès à un enseignement de haute qualité. Toutefois des préoccupations relatives à l'attrait de l'enseignement en tant que profession, au développement des savoirs et savoir-faire des enseignants, au recrutement, à la sélection et à l'emploi des enseignants, à la manière de retenir les enseignants compétents dans les établissements. Pour cela, elle propose de mettre l'accent sur la qualité des enseignants plutôt que sur la quantité, de développer les profils de la profession enseignante pour adapter la formation et la performance des enseignants aux besoins des écoles, de considérer le perfectionnement de l'enseignant comme un continuum, de rendre la formation des enseignants plus flexible, de transformer l'enseignement en une profession à la pointe de l'information et enfin de confier aux

établissements scolaires davantage de responsabilités en matière de gestion du personnel enseignant

Feyfant (2014), pense que pour appréhender la problématique de la réussite éducative et assumer les principes déclinés par le pacte de réussite éducative et par la plupart des programmes institutionnels européens ou nord-américains, plusieurs écueils resteraient à lever. Pour elle, la littérature de recherche reste morcelée par les domaines de recherches de chacun des auteurs recensés ; le travail en équipe, la collaboration, la mise en commun ne va pas plus de soi qu'au sein des établissements scolaires, qu'au sein de la communauté éducative, qu'au niveau administratif. Les dispositifs de réussite éducative ne doivent pas offrir des solutions par défaut, être circonstanciels ou assujettis à des territoires d'intervention. Elle insiste sur le fait qu'aller vers plus de réussite éducative nécessite une vision globale de l'enfant et de son parcours vers l'âge adulte. Autant dire que les « leviers », déclinables à l'infini, doivent être pris en fonction de cette vision holistique, dans un contexte favorisant la coopération de tous les acteurs, tout en s'inspirant des points positifs et négatifs des programmes de réussite mis en place en France mais aussi à l'étranger.

Sandrine (2012), dans son analyse trouve que les élèves qui font l'expérience d'une relation positive avec leur enseignante obtiennent de meilleurs résultats et font preuve d'une motivation et d'une participation plus grandes en classe. De plus, ces élèves possèdent un plus haut niveau de compétences sociales et adoptent davantage de comportements appropriés en classe. Pour elle, une relation chaleureuse et ouverte entre l'enseignante et l'élève favoriserait le fonctionnement social, affectif et scolaire de l'enfant, tandis qu'un niveau élevé de conflits et de désaccords entre l'enseignante et l'élève nuirait au développement de ce dernier. Une relation enseignante-élève positive au cours des premières années du primaire est associée à de multiples indicateurs de réussite éducative à long terme, non seulement sur le plan scolaire mais aussi sur le plan socio affectif.

Djibo (2010), après avoir produit des descriptions ethno méthodologiques contrastées de deux groupes de circonscriptions dont l'un présentait des écoles avec de forts taux de réussite scolaire et l'autre des écoles avec de faibles taux et effectué une

analyse intersites des matrices de comparaison, conclut qu'au Burkina Faso, l'amélioration de la formation continue des enseignants du primaire repose sur une normalisation des indices de réussite, sur la maîtrise préalable d'une langue d'enseignement, sur des pratiques pédagogiques orientées par la pédagogie de sous-groupes et par l'enseignement explicite, sur des enseignants ayant un niveau élevé de connaissance de la matière, des processus d'apprentissage et des méthodologies appropriées, sur des activités de formation pratique, intrasites et curriculocentriques dont le suivi est assuré par des enseignants spécialisés, sur des stratégies de motivation axées sur la proximation et enfin sur des soutiens multi sources avec une attention particulière accordée aux enseignants.

Le Centre d'analyse stratégique (CAS) relayé par Maussion (2011) montre qu'au niveau scolaire à origine sociale identiques, 10 à 15 % des écarts de résultats entre les élèves du primaire au lycée s'expliquent par l'enseignant. Des chiffres qui conduisent le CAS à proposer une amélioration de l'évaluation des pratiques professorales. La façon dont l'enseignant mène son cours joue de façon importante sur la réussite des élèves. La note du CAS souligne que cet « effet enseignant » est même supérieur à l'« effet établissement ». De plus, il observe qu'une augmentation de l'efficacité d'un professeur a au moins autant d'effets bénéfiques sur la réussite des élèves que la diminution de la taille de la classe. La note du CAS met ensuite en avant des pistes pour améliorer l'efficacité des professeurs. L'étude préconise de faire plus de retour aux enseignants sur leurs pratiques en développant d'autres types d'évaluation que la classique inspection académique : un indicateur de valeur ajoutée pour que chacun se situe dans une échelle d'efficacité par classe, des questionnaires d'évaluation des cours remplis par les élèves et des pratiques de coaching permettant à l'enseignant d'analyser ses cours après les avoir filmés par exemple. Il faut donner aux professeurs les moyens de bien faire leur métier, donc une bonne formation initiale comme continue et un recours au travail en équipe pour obtenir ce retour sur les pratiques.

Mohamed (2000) à partir d'analyse multi variée, constate que dans le contexte comorien, l'intervention d'une variable de processus telle que « la participation des

élèves en classe» et deux autres variables, en rapport avec le statut socio-économique de la clientèle, soit «la proportion de mères analphabètes» et l'«absence de petit déjeuner», qui occupent la troisième place ont été nécessaires pour expliquer le rendement scolaire. Cette recherche révèle par ailleurs qu'il existe dans l'enseignement primaire comorien certaines classes qui présentent des rendements scolaires très en dessous des taux de réussite envisagés. Cette faiblesse du rendement scolaire, s'explique en partie par les pratiques pédagogiques des enseignants mais aussi par des facteurs d'origine économique et culturelle qui influent sur des performances scolaires des élèves.

Tchagnaou (2008), dans son analyse de la situation de l'enseignement au Togo trouve que depuis son indépendance, le pays a pris de nombreuses initiatives en ce qui concerne le système éducatif en vue de garantir un enseignement de qualité au niveau national. Mais il constate que ces initiatives sont plombées par problèmes aussi bien matériels qu'humains. Le problème humain se matérialise par le manque de formation des enseignants dont la prestation a un impact positif dérisoire sur les rendements scolaires des élèves. Pour lui, ce de formation trouve son fondement tant au niveau institutionnel que pédagogique.

Moulero (2013), montre que l'utilisation massive et incontrôlée des enseignants vacataires sans qualification professionnelle à un effet négatif sur les rendements scolaires. Par conséquent, il est urgent que des solutions idoines soient apportées pour améliorer la qualité de l'enseignement. C'est pourquoi il est suggéré aux pouvoirs publics de mettre un terme à l'utilisation de cette catégorie d'enseignant qui est un poison pour le système éducatif béninois et procéder à des recrutements d'enseignants et à la formation de ces derniers. Selon lui, l'enseignement doit cesser d'être un fourre-tout ; un refuge pour des gens en quête d'emploi.

Il ressort des recherches de Tikpi (2013) que les différents acteurs de l'éducation ne jouent pas pleinement leur rôle : les familles et l'école manquent souvent de repères, surtout face à des défis comme les modèles alternatifs fournis par les médias ou des phénomènes de société complexes tels que l'exclusion sociale, la marginalisation, ou la violence. L'Etat, bien qu'étant responsable de la politique

éducationnelle ne joue pas efficacement sa partition. Il urge que les uns et les autres appréhendent clairement leur rôle et qu'ils l'assument pleinement afin de donner à l'école ses lettres de noblesse.

Les recherches effectuées par Gbongbouin (2014) lui ont permis de voir que depuis 1990 jusqu'à nos jours, de faibles taux de réussite sont enregistrés aux divers examens nationaux notamment le BEPC et le Baccalauréat. Les enseignants ayant en charge l'éducation des apprenants n'exécutent pas à terme les programmes d'études en vigueur exception faite des classes d'examen. Le retard et l'absentéisme sont autant de facteurs préjudiciables à la réussite scolaire qu'il convient d'analyser.

Au regard de toutes ces recherches, on peut dire que les rendements scolaires des apprenants sont liés à plusieurs facteurs dont la formation professionnelle des enseignants. La question de l'insuffisance de formation des enseignants elle-même est liée à de nombreux facteurs. Le sujet est abordé par ces auteurs dans plusieurs collèges. Mais en ce qui, concerne le CEG « les Cocotiers » de Porto-Novo rien n'a été fait et c'est justement pour combler cette lacune que ce thème est choisi.

1.3. Objectifs de recherche

Cette recherche vise à analyser l'impact du manque de formation professionnelle des enseignants sur le rendement scolaire au CEG « les Cocotiers ».

Spécifiquement, il est question de :

- ✓ Présenter l'importance de la formation professionnelle des enseignants pour les rendements scolaires au CEG « les Cocotiers ».
- ✓ Identifier les contraintes qui empêchent les enseignants professionnels d'impacter positivement les rendements scolaires de ce collège.
- ✓ Faire des suggestions pour un meilleur encadrement des apprenants afin de garantir de meilleurs rendements scolaires.

Pour atteindre ces objectifs, trois hypothèses de recherche sont émises.

1.4. Hypothèse de recherche

- ✓ La formation professionnelle des enseignants joue un grand rôle dans les rendements scolaires du CEG « les Cocotiers » en ce sens qu'elle permet à ceux-ci d'être disponible, compétent et responsable dans l'exercice de leur métier.
- ✓ Les mauvaises conditions de travail des enseignants constituent les contraintes empêchant les enseignants professionnels d'impacter positivement les rendements scolaires de ce collège.
- ✓ Le recrutement des enseignants qualifiés, l'encadrement continu de ceux qui sont sur le terrain et l'autoformation sont indispensables pour améliorer les résultats scolaires au CEG « les Cocotiers ».

1.5. Clarification des concepts

Dans le but faciliter la lecture et la compréhension de ce document, il convient de clarifier quelques concepts clés de son contenu. Il s'agit des termes « formation professionnelle » ; « enseignant », « enseignement », « rendements scolaires » « pédagogie », « didactique » et « psychopédagogie ».

Formation professionnelle :

Le Robert (2006) définit la **formation professionnelle** comme l'acquisition d'un ensemble de connaissances théoriques et pratiques dans une technique, un métier. Dans le cadre de cette étude, il s'agit de l'acquisition de connaissances didactiques, pédagogiques et psychologiques reçus par un enseignant dans le cadre de son métier.

Rendement scolaire :

Larousse (2009) définit le rendement comme la quantité produite mesurée par rapport à une norme. Selon Le Robert (2006), c'est le résultat effectif d'un travail dans un temps donné.

Le rendement scolaire désigne selon Le Robert (2006), la réussite scolaire, la performance scolaire. Selon Mialaret (1979) c'est l'évaluation des connaissances acquises dans le cadre scolaire ou universitaire. Un étudiant ayant un bon rendement scolaire est celui qui a des notes positives aux examens (ou contrôles) qu'il fait tout au long de l'année scolaire. Autrement dit, le rendement scolaire sert à mesurer les capacités de l'élève, tout en révélant ce qu'il a appris au cours du processus formatif. La capacité de l'élève à répondre aux attentes éducatives est également mise en cause. En ce sens, le rendement scolaire est associé à l'aptitude.

Plusieurs facteurs ont une incidence sur le rendement scolaire. Que ce soit la difficulté propre à certaines matières, la grande quantité d'examens pouvant tomber sur la même date ou encore certains programmes éducatifs assez étendus et complexes, il y a beaucoup de motifs qui amènent l'élève à obtenir un rendement scolaire faible. Le rendement scolaire peut être associé aux facteurs psychologiques, tels que le manque de motivation, le désintéressement ou les distractions en classe, mais également à la qualité de l'enseignant.

Enseignement :

Pour Mialaret (1979), le mot vient du latin « *insignare* » (imposer sa marque) et suppose l'action de la personne qui met l'autre dans la situation d'apprendre. Il est la transmission de la connaissance par une aide à la compréhension et à l'assimilation (dictionnaire encarta 2009). De ces points de vue, l'enseignement est alors l'action d'enseigner, le fait d'amener quelqu'un à connaître ce dont jusque-là il est ignorant.

Dans le cadre de ce travail, l'enseignement est le processus par lequel, l'enseignant se sert des différents outils et support pour amener les élèves à construire un savoir.

L'enseignement couvre donc deux champs de pratiques : celui de la gestion de l'information, de la structuration du savoir par l'enseignant et de leur appropriation par l'apprenant, domaine de la Didactique et celui du traitement et de la transformation de l'information en savoir par la pratique relationnelle et l'action de

l'enseignant en classe et par l'organisation de situations pédagogiques pour l'apprenant, c'est le domaine de la Pédagogie.

Enseignant :

Un **enseignant**, aussi nommé **professeur**, est une personne chargée de transmettre des connaissances ou des méthodes de raisonnement à autrui dans le cadre d'une formation générale ou d'une formation spécifique à une matière, un domaine ou une discipline scolaire. Pour exercer son métier, le professeur possède idéalement une certaine compétence pédagogique généralement acquise par l'expérience ou au cours d'une formation spécialisée (NAÏL *et al*, 2014). Au Bénin on distingue dans l'enseignement secondaire, en fonction de leurs diplômes, les professeurs certifiés (titulaires du CAPES), les professeurs adjoints (titulaires du BAPES), les élèves professeurs certifiés (titulaires de la Maîtrise) et les élèves professeurs adjoints (titulaires de la Licence). En termes de statuts, on distingue les APE, les ACE, les Volontaires, les stagiaires et les vacataires.

La **didactique** est l'étude des questions posées par l'enseignement et l'acquisition des connaissances dans les différentes disciplines scolaires et universitaire (HOUNMENO, 2015).

Pédagogie :

La pédagogie désigne l'art de l'éducation. Le terme rassemble les méthodes et pratiques d'enseignement requises pour transmettre des connaissances, c'est-à-dire un savoir, un savoir-faire ou un savoir-être. Pour Durkheim la pédagogie est une « théorie pratique » comme la médecine ou la politique. La pédagogie est à la fois une théorie et une pratique : une théorie ayant pour objet de réfléchir sur les systèmes et sur les procédés d'éducation, en vue d'en apprécier la valeur et, par-là, d'éclairer et de diriger l'action des éducateurs.

Selon Morandi (2005), la pédagogie est l'ensemble des savoirs scientifiques et pratiques, des compétences relationnelles et sociales qui sont mobilisées pour concevoir et mettre en œuvre des stratégies d'enseignement.

Psychopédagogie

La psychopédagogie est l'étude scientifique des méthodes utilisées dans l'éducation et dans l'apprentissage en général. Outre les comportements des

enseignants et des élèves, les psychopédagogues étudient des populations particulières, comme celle des immigrants et celle des enfants en difficultés scolaires. Le champ de la psychopédagogie utilise fortement les acquis de la psychologie du développement de l'enfant et de l'adolescent, la psychologie sociale, la psychologie cognitive et la Didactique (Wikipedia, juin 2016).

2. Cadre géographique de l'étude

2-1- Situation géographique de la ville de Porto-Novo et du CEG « les Cocotiers »

Porto-Novo se situe au Sud-est de la République du Bénin à une trentaine de kilomètres de Cotonou entre 6° 29' 50" et 6° 30' 40" latitude Nord et 2° 35' et 2° 40' 02" longitude Est. Actuelle capitale de la République du Bénin, chef-lieu du département de l'Ouémé et commune à statut particulier, Porto-Novo est limitée au Nord-Est par la commune d'Avrankou, au Nord-Ouest par la commune d'Akpro-Misséré, au Sud par la lagune qui porte son nom, au Sud-ouest par les Aguégus et à l'Est par la commune d'Adjarra. Elle est construite sur le plateau de Porto-Novo-Pobè d'altitude moyenne de 100m et un sol ferrallitique dans un climat béninien (subéquatorial) à quatre saisons (ADAM S. et BOKO M. 1993). La végétation naturelle primaire est inexistante. Elle a abrité à partir de 1894 le siège de l'administration coloniale française au Dahomey et de ce fait, on y retrouve les premiers établissements tant commerciaux, administratifs que scolaires.

Le CEG « les Cocotiers » est créé en 1995. Il est situé dans le cinquième arrondissement de la Commune de Porto-Novo au quartier Tokpota entre 6°29'25" latitude Nord et 2°36'8" longitude Est. En prenant pour repère le rond-point de Tokpota, le CEG « les Cocotiers » se trouve à 200 m au bord de la rue 1553 faisant face à l'Agence Afrique Construction. Il couvre une superficie d'environ trois hectares. Les figures 1 montre la localisation du CEG « les Cocotiers » dans la ville de Porto-Novo.

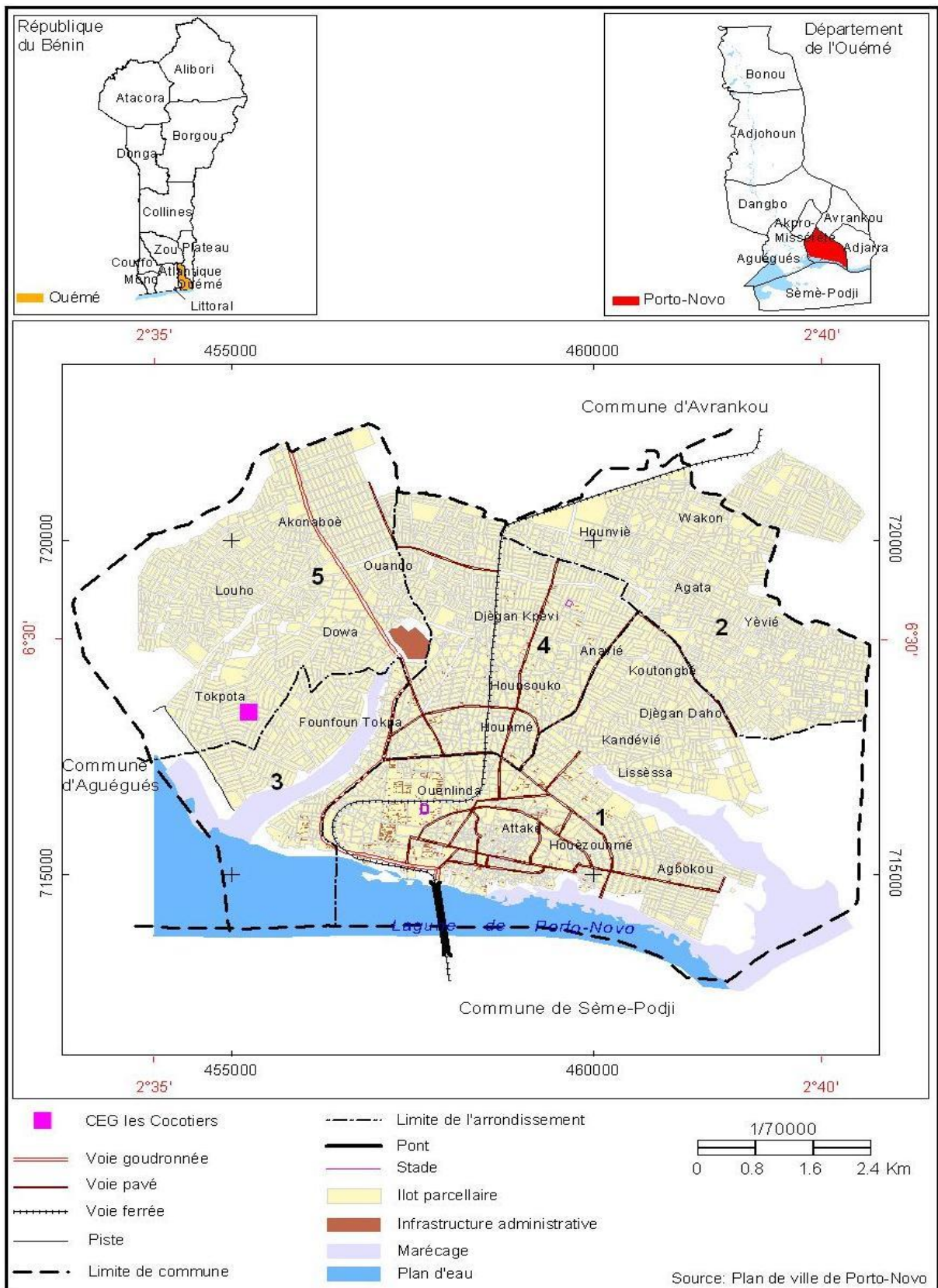


Figure 1 : Localisation du CEG « Les cocotiers » dans la ville de Porto-Novo.

Conception : AMOUSSOU

Réalisation : TECDEV-ONG

2-2- Aspects humains et infrastructurels du CEG « les Cocotiers » de Porto-Novo

Depuis sa création le collège a connu six directeurs dont l'actuel est M. LAWANI Janvier assisté de deux censeurs, deux surveillants généraux, deux secrétaires et un comptable. L'encadrement pédagogique des apprenants est assuré au cours de l'année scolaire 2015-2016 par une équipe d'enseignants dont le tableau ci-après fait la synthèse.

Tableau I : Le personnel enseignant du CEG « les Cocotiers » de Porto-Novo 2016

Catégories	Effectifs	Pourcentage
APE	05	03%
ACE/ACR	23	15%
Vacataires	119	77%
Volontaires/ANPE	07	5%
Total	154	100%

SOURCE : Archives du CEG « les Cocotiers » (Juin 2016)

Il ressort de ce tableau que les enseignants vacataires constituent l'essentiel du personnel enseignant du CEG « les Cocotiers » avec un pourcentage de 77.

Quant aux apprenants, leur effectif total est de deux mille cinq cent trente (2530) dont mille deux cents sept garçons et mille trois cents vingt-trois filles répartis dans quarante et trois (43) groupes pédagogiques.

Tableau II : Evolution de l'effectif des élèves du CEG « les Cocotiers » (2007-2016).

Année Scolaire	Nombre de groupe pédagogique	Effectif des apprenants		
		Garçons	Filles	Total
2006-2007	27	888	706	1594
2007-2008	27	913	731	1644
2008-2009	27	1012	822	1834
2009-2010	39	1107	896	2003
2010-2011	39	1129	901	2030
2011-2012	39	1129	1037	2166
2012-2013	40	1064	1077	2141
2013-2014	41	1089	1086	2175
2014-2015	41	1178	1171	2349
2015-2016	43	1207	1323	2530

Source : Archives du CEG « les Cocotiers » (Juin 2016)

Ce tableau montre que l'effectif des élèves du CEG « les Cocotiers » s'est accru considérablement. Au cours de ces dix ans, on a enregistré un taux de croissance de l'ordre de 37,33%. De 1594 en 2007, on est passé à 2530 apprenants en 2016. On constate également qu'en 2012, 2013, et 2016 l'effectif des élèves filles a dépassé celui des garçons au CEG « les Cocotiers ». En 2014 et 2015, l'effectif des garçons n'a dépassé celui des filles que respectivement de trois (03) et huit (08). On peut donc dire qu'au cours des cinq dernières années, l'effectif des élèves filles a connu une augmentation considérable. Cette augmentation est le fruit de la gratuité de l'enseignement primaire et du premier cycle de secondaire décrétée par l'Etat béninois à partir de 2006.

3- Approche méthodologique

Ici, il s'agit de la description des procédés par lesquels les informations nécessaires à la rédaction de ce mémoire ont pu être réunies. En général, des outils et matériels ont été utilisés pour faire la recherche documentaire et les travaux de terrain.

3-1- Recherches documentaires

Plusieurs documents ayant rapport à ce thème ont été consultés dans différents centres de documentation. Le tableau ci-dessous présente la synthèse de la recherche documentaire.

Tableau III : Point des centres de documentations consultés

Centres de documentation	Nature des documents	Types d'informations Recueillies	Etat et qualité des informations
Bibliothèque de l'ENS	Ouvrages et mémoires de BAPES et CAPES	informations d'ordre pédagogique et général	Informations récentes et intéressantes
CDIP/INFRE	Revue scientifique, mémoires, et ouvrages	Informations d'ordre pédagogique et spécifiques	Informations récentes et intéressantes
Bibliothèque Nationale	Ouvrages et dictionnaires	Informations générales	Informations peu récentes et intéressantes
TECDEV-ONG	Mémoires de maîtrise, BAPES, CAPES, revues scientifiques	Informations diversifiées sur les problèmes du système éducatif béninois et les techniques d'enseignement	Informations récentes et intéressantes
Bibliothèque du CAEB	Ouvrages et revues scientifiques	Informations portant sur la pédagogie et les problèmes du système éducatif béninois	Informations récentes et intéressantes.

Réalisation : AMOUSSOU (Juin 2016).

Le but visé à cette première étape de la recherche est de faire l'état des

lieux des différentes recherches qui ont déjà abordé la question de la formation professionnelle des enseignants et le rendement scolaire afin de mieux circonscrire le thème.

3-2-Travaux de terrain

Le choix des techniques et outils d'enquête, l'échantillonnage, le dépouillement et le traitement des données constituent les composantes essentielles de cette rubrique.

3-2-1- Outils et matériels

Comme matériels de terrain, des instruments techniques tels que : les cartes thématiques du Bénin (sol, végétation, climat, relief, hydrographie), le plan de Porto-Novo et un ordinateur ont été utilisés. Pour recueillir les informations auprès de la population-cible, des outils d'enquête tels que le guide d'entretien, le questionnaire d'enquête, la fiche d'inventaire et la grille d'observation leur ont été administrés.

3-2-2- Echantillonnage

Cette étude porte sur le CEG « les Cocotiers ». Ainsi, la population cible retenue est constituée essentiellement du monde des élèves, des enseignants des conseillers pédagogiques, des inspecteurs et des autorités administratives du CEG « les Cocotiers ». Vue l'importance de l'effectif des élèves, la formule de Beaud et Marien (2003) a été adoptée pour déterminer la taille de l'échantillon.

Soit n la taille de l'échantillon, on a :

$$n = \frac{N \times 400}{N+400} ; \text{ avec } N = \text{effectif total, alors}$$

$$n = \frac{2530 \times 400}{2530+400} = 345,39 \approx 345$$

Le temps accordé pour la réalisation de ce travail est relativement court et les moyens dont nous disposons sont limités. Face à ces obstacles nous avons dû diviser l'échantillon par deux. Ainsi, l'échantillon d'élèves retenu est $\frac{345}{2} \approx 172$. Le tableau ci-dessous rend compte de l'échantillonnage.

Tableau IV: Echantillonnage de la population cible

Cible	Effectif total	Echantillons	Pourcentage
Enseignants	154	55	36%
Elèves	2530	172	07%
Autorités administratives du CEG « les Cocotiers »	09	02	22%
Total	2693	229	08%

Réalisation : AMOUSSOU (Juin 2016).

3-2-3-Techniques de collecte des données

3-2-3-1- Observations

Depuis octobre 2015, le CEG « les Cocotiers » qui est le cadre géographique de ce mémoire, a été notre site pour les stages de qualification professionnelle. Au cours desdits stages, nous avons eu, à l'aide d'une grille d'observation, le temps d'observer les enseignants dans leurs pratiques pédagogiques et les difficultés auxquelles ils sont confrontés.

3-2-3-2- Enquête par questionnaire

L'enquête par questionnaire vise à permettre à la population-cible de s'exprimer librement sur le thème abordé à travers les questionnaires d'enquête. Le tableau suivant fait le récapitulatif du nombre de questionnaires distribués et du taux de récupération.

Tableau V: Taux de récupération des questionnaires

Cibles	Effectif Total	Nombre de fiches distribuées	Pourcentage	Nombre de fiches récupérées	Pourcentage de récupération
Enseignants	55	55	100%	45	82%
Elèves	172	172	100%	152	88%
Total	227	227	100%	197	86%

Réalisation : AMOUSSOU (Juin 2016).

3-2-3-3- Enquête par interview

Elle a été orientée vers des personnes ressources que sont le Directeur, les Censeurs, les surveillants généraux. Etant donné qu'ils constituent les pionniers du corps de contrôle de , l'enseignement dans les lycées et collèges, les entretiens très fructueux qui ont eu lieu avec elles ont permis de bénéficier de leurs expériences et de leurs conseils.

3-2-3-4- Inventaire des ressources humaines du collège

Le point des ressources humaines (personnel enseignant, personnel administratif, apprenants, etc.) a été fait à l'aide d'une fiche d'inventaire. Le but visé est d'en faire une appréciation du point de vue qualitatif (qualification de l'enseignant) et quantitatif (nombre d'enseignants par élèves).

3-2-4- Dépouillement et traitement des données

Les opérations de dépouillement et de traitement des données ont été faites d'abord manuellement. Pour faire les tableaux et les graphiques des logiciels Word et Excel sont utilisés. Au cours du dépouillement, les résultats ont été classés et interprétés en fonction des questions et des réponses apportées par les personnes interrogées. Une analyse prenant appui sur les opinions émises par les uns et les autres a été faite au regard des objectifs et des hypothèses formulés.

3-3- Difficultés rencontrées

La difficulté majeure rencontrée est relative à la documentation. Certains documents très importants à la rédaction de ce mémoire ne sont pas disponibles dans les bibliothèques. L'équipement de la bibliothèque de l'ENS en documents récents peut constituer la solution à ce problème. Une autre difficulté est relative au non disponibilité des élèves qui constituent la masse la plus importante de la population cible, de certaines personnes ressources et de certains sujets qui, à vrai dire, ne voulaient pas fournir les informations nécessaires.

**CHAPITRE II : PRESENTATION DES RESULTATS, ANALYSE ET
SUGGESTIONS**

CHAPITRE II : PRESENTATION DES RESULTATS, ANALYSE ET SUGGESTIONS

Dans ce chapitre, il s'agit d'une part, de présenter et d'analyser simultanément les résultats obtenus par objectif de recherche, d'autre part, de faire des suggestions pour corriger les problèmes relevés en vue d'une meilleure contribution des enseignants à la réussite des apprenants.

1. Présentation et analyse des résultats

1.1. Importance de la formation professionnelle des enseignants dans le rendement scolaires

La formation des enseignants occupe une place particulière et importante dans le processus par lequel une société parvient à s'adapter à ses propres conditions d'existence. Toute formation quelle qu'elle soit se donne de faire apparaître chez l'enseignant trois vertus essentielles à savoir : la disponibilité, la compétence et la responsabilité.

1.1.1. La disponibilité de l'enseignant

Etre disponible, c'est posséder les aptitudes globales qui permettent une adaptation valable au plus grand nombre possible de situations nouvelles. L'enseignant disponible est celui qui demeure, en permanence, capable de faire autre chose : nouvelle pédagogie, nouveau cycle d'enseignement, nouvelles fonctions. Malheureusement, il ressort de nos entretiens avec quelques personnels de contrôle que plus de 70 % des enseignants font montre d'une indisponibilité notoire : beaucoup se plaignent des exigences de l'approche par compétence qu'ils trouvent compliquée ; du comportement des élèves faces auxquels certains démissionnent carrément. La disponibilité de l'enseignant, c'est aussi sa capacité de pouvoir consacrer un peu de son temps pour écouter ses élèves. Ce geste aussi simple qu'il est qualifié à tort de banale par nombre d'enseignants est d'une grande utilité dans la réussite des apprenants. Il permet à l'enseignant de prendre connaissance des problèmes qui empêchent l'enfant d'apprendre afin de trouver des solutions. Ce geste, très peu d'enseignants le font car seulement 11 % des élèves interrogés affirment avoir été

écoutés par leur professeur lorsqu'ils sont en difficulté. Il apparaît alors très clair que la plupart des enseignants du CEG « les Cocotiers » font montre de très peu de disponibilité.

1.1.2. La compétence de l'enseignant

Une formation à la disponibilité doit s'accompagner d'une formation à la compétence. Un enseignant compétent est l'enseignant qui est capable d'encadrer les élèves en mobilisant dans une approche systémique des aptitudes didactique, pédagogique et psychologique pour les faire réussir. L'aptitude didactique concerne sa capacité à transmettre convenablement les savoirs, savoir-faire et savoir-être aux apprenants. Les méthodes de transposition didactique sont enseignées lors de la formation professionnelle des enseignants puisque les savoirs savants nécessitent d'être traduits en savoirs didactiques avant d'être transmis aux élèves. Aussi cette transmission des savoirs doit pouvoir tenir compte du niveau global des élèves, de leur âge et des conditions dans lesquelles ils étudient. C'est à ce niveau qu'intervient la dimension psychologique de sa compétence.

La transmission des savoirs doit se faire avec la prise en compte de l'état psychologique des élèves qui reçoivent ces savoirs. De nos jours, de manière globale, on retrouve dans les lycées et collèges des enfants dont l'âge est compris entre 10 ans et 23 ans. Or, on le sait, l'être humain de ces âges connaît des mutations, des bouleversements psychologiques dont il faut nécessairement tenir compte dans son éducation. À l'occulter, il s'en suit des chocs dont les conséquences ne sont souvent pas positives dans la réussite éducative aussi bien au niveau scolaire que sociale. Les méthodes à utiliser pour réussir son enseignement au niveau de chaque tranche d'âge sont fournies lors de la formation professionnelle des enseignants. Un enseignant compétent sait ce qu'il faut faire lorsqu'il se trouve en face d'un groupe d'élève ayant en majorité l'âge de la puberté. Il sait également quelle attitude il faut adopter en face des élèves ayant atteint plus ou moins la maturité. Il en va de la réussite de sa mission : faire apprendre pour faire réussir les élèves.

Un enseignant compétent est celui qui sait motiver ses apprenants par de simples techniques. Il sait les mettre au travail en créant un environnement stimulant et sécurisant dans la classe. Il sait également comment évaluer pour que l'évaluation soit un outil de remédiation et de relance aussi bien pour lui-même que pour les apprenants.

1.1.3. La responsabilité de l'enseignant

Former un enseignant responsable découle inéluctablement des deux précédentes attitudes. Etre disponible et compétent à la fois, c'est avoir de son rôle propre une conscience, qui, elle, sera inséparable du sens de sa propre responsabilité sociale. En ce sens, l'enseignant efficace est celui qui parviendra à mesurer exactement la signification de son rôle social, celle des moyens qu'il emploie, des méthodes qu'il expérimente... Un enseignant responsable sait donner par ses comportements le bon exemple aux élèves. Il connaît la déontologie de son métier et se donne l'obligation de la respecter. Il se rend disponible à mettre sa compétence en jeu pour faire réussir les apprenants dont il a la charge. Cette déontologie du métier d'enseignants constitue la finalité même de la formation professionnelle qui se donne dans les écoles normales. L'enseignant efficace est ainsi celui qui devient capable de porter sur soi-même un jugement critique. Tout enseignant conscient de son rôle a une double responsabilité : une responsabilité sociale vis-à-vis de son groupe et une responsabilité humaine vis-à-vis de ses propres élèves.

Au regard de toutes ces vertus que la formation professionnelle est censée permettre aux enseignants d'avoir, il apparaît clair qu'à priori elle est faite pour induire un bon rendement scolaire. Qu'en est-il du CEG « les Cocotiers » ?

1.2. Rendements scolaires au CEG « les Cocotiers »

Pour examiner les rendements scolaires au CEG « les Cocotiers », il sera pris en compte seulement ses résultats aux différents examens nationaux (BEPC et BAC) en raison de l'objectivité qui caractérise ces examens.

1.2.1. Résultats obtenus au BEPC

Les différents taux de réussite du CEG « les cocotiers » sont compilés dans le tableau ci-après.

Tableau VI : Résultats du BEPC au CEG « les Cocotiers » de 2007 à 2016.

Année Scolaire	BEPC		
	Nombre de candidats	Candidats admis	Pourcentage
2006-2007	233	36	15,45%
2007-2008	380	192	50,52%
2008-2009	389	177	45,50%
2009-2010	344	204	59,30%
2010-2011	318	194	61%
2011-2012	320	133	41,56
2012-2013	428	245	57,24%
2013-2014	315	212	67,30%
2014-2015	291	114	39,17%
2015-2016			

Source : Archives du CEG « les Cocotiers » (Juin 2016).

Il ressort de ce tableau que les résultats du BEPC évoluent à dents de scie au CEG « les Cocotiers ». Ces dix dernières années, ces résultats n'ont pas pu atteindre 70%. Le minimum étant tombé jusqu'à 15,45% et maximum est à 67,30% en 2014.

Les taux d'échec sont très élevés et ont atteints 84,55%. On peut donc dire que

dans cet établissement, les rendements scolaires sont dans l'ensemble faibles. Qu'en est-il des résultats du baccalauréat ?

1.2.2. Résultats obtenus au Baccalauréat

Au plan national, les résultats obtenus au Baccalauréat les dix dernières années ne sont guère reluisants. Le tableau ci-dessous récapitule ceux obtenus au CEG « les Cocotiers ».

Tableau VII : Résultats du Baccalauréat au CEG « les Cocotiers » de 2007 à 2016.

Année Scolaire	BAC		
	Nombre de candidats	Candidats admis	Pourcentage
2006-2007	55	18	32,72%
2007-2008	131	66	50,38
2008-2009	163	51	31,28%
2009-2010	160	48	30%
2010-2011	178	47	26,40
2011-2012	232	126	54,31%
2012-2013	217	98	45,16%
2013-2014	264	119	45,25%
2014-2015	296	128	43,24%
2015-2016	393	124	31,55%

Source : Archives du CEG « les Cocotiers » (Juin 2016)

On note ici également une évolution à dents de scie des résultats. Mais le constat est que les taux d'échec sont constamment élevés. Depuis dix ans, c'est seulement deux fois en 2008 et 2012 que le CEG « les Cocotiers » a pu franchir légèrement le seuil de 50% au BAC. Les autres années, les taux de réussite sont compris entre 26 et 46% soit un taux d'échec atteignant 74%.

Au regard de ces résultats du BEPC et du Baccalauréat, le rendement scolaire du CEG « les Cocotiers » ces cinq dernières années est globalement faible. En tant que principaux artisans de la réussite des élèves, il s'avère indéniable de déterminer la part de responsabilité des enseignants dans cet échec.

1.3. Fautes professionnelles des enseignants au CEG « les Cocotiers »

En effet, dans ce collège, force est de constater que plusieurs enseignants se comportent comme s'ils sont venus dans l'enseignement par contrainte ou par hasard. Plusieurs griefs que résume la figure ci-après sont relevés aussi bien par les apprenants que par les autorités en l'encontre de la majorité des enseignants du CEG « les Cocotiers ».

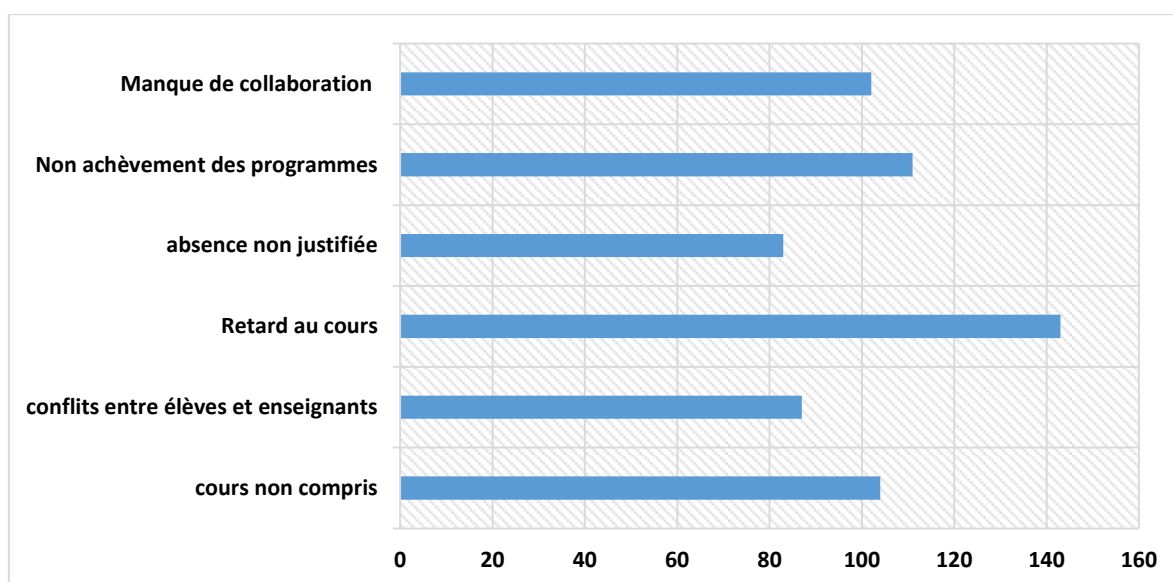


Figure 1 : Les principales fautes pédagogiques des enseignants du CEG « les Cocotiers »

Source : résultats d'enquête (AMOUSSOU, juin 2016)

Cette figure montre six fautes pédagogiques récurrentes chez les enseignants du CEG « les Cocotiers ». Le retard au cours est noté par 143 élèves sur 152 soit 94 %. 68 % ont notifiés les cours non compris tandis que 102 sur 152 apprenants et autorités ont dénoncé le manque de collaboration des enseignants avec les élèves et l'administration. Le non achèvement des programmes est relevé par 65 % des personnes interrogées. Les conflits entre élèves et enseignants sont constatés par 87 personnes sur 152 et 55 % d'elle dénoncent les absences non justifiées au cours.

1.3.1. Cours non compris par les apprenants

Au CEG « les Cocotiers », plusieurs apprenants se plaignent du fait qu'ils ne comprennent pas les cours que déroulent certains enseignants. Les causes de ce manque de compréhension sont multiples. Soit le niveau de langue du professeur ne leur est pas accessible, soit ils ne se retrouvent dans la techniques utilisées pour les faire apprendre, soit le rythme dans lequel le cours se déroulent est trop, rapide, soit l'enseignant _ pour non maitrise des connaissances_ oppose un refus catégorique de répondre aux questions des apprenants. La figure ci-après présente raisons.

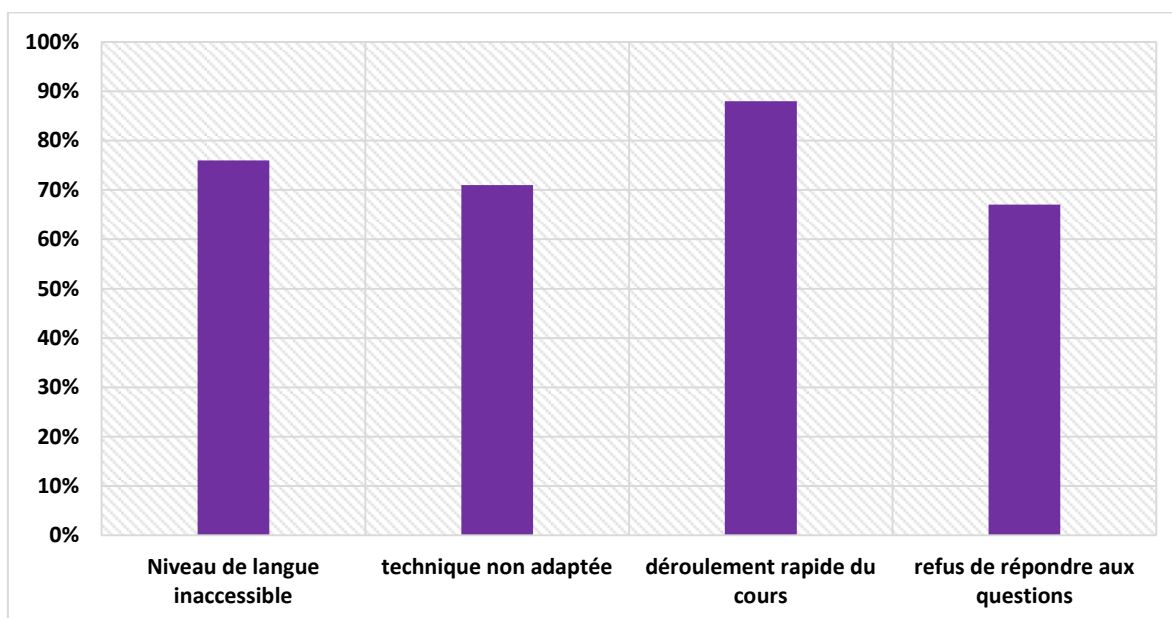


Figure 2 : Facteurs justificatifs du non compréhension des cours

Source : résultats d'enquête (AMOUSSOU, juin 2016)

Il ressort de cette figure la plupart des enseignants n'arrivent pas à adapter leur style et le rythme de déroulement de leur cours au niveau moyen de la majorité des

apprenants. Aussi, les techniques qu'ils choisissent ne correspondent pas souvent l'état psychologique ou l'aptitude de la grande masse de ces apprenants. Toutes ces fautes devrait être, à priori, prévenues par la formation professionnelle des enseignants.

1.3.2. Retard et absence non justifiés au cours

Par ailleurs, au CEG « les Cocotiers » les retards et les absences non justifiées sont des fautes professionnelles dans lesquelles tombent la plupart des enseignants. Cela dénote de leur complaisance, de leur indisponibilité et même de leur irresponsabilité. 53 % des apprenants affirment avoir constaté plus de 15 minutes de retard de leur professeur et ceci de façon récurrente.

1.3.3. Conflits entre élèves et enseignants

Les injures, les dénigrements, les propos déplacés, les notes fantaisistes et dans une moindre mesure le harcèlement sont entre autre les facteurs explicatifs des cas de conflits entre les élèves et leurs enseignants. Or dans une relation éducative qui se veut saine et constructive, il ne doit pas avoir un conflit entre ces deux acteurs. La réussite scolaires dépend en partie de la bonne atmosphère qui règne entre les élèves et leur enseignant et il appartient à ce dernier de la créer et de la maintenir. Mais il ne peut pas y parvenir sans aucune formation en la matière.

1.3.4. Manque de collaboration des enseignants avec l'administration et les élèves

Les autorités du CEG « les Cocotiers » ont déploré le fait que certains enseignants de rabattent sur eux-mêmes et ne daignent pas collaborer avec elles sur plusieurs sujets qui touchent parfois l'avenir des apprenants. Plusieurs élèves en difficultés sont abandonnés à eux-mêmes et surtout des cas d'indisciplines sont laissés pour compte sans être signalés par les enseignants. Cela montre que les enseignants collaborent peu avec les élèves et l'administration.

1.3.5. Non achèvement des programmes

L'examen du rapport des activités montre que dans les classes intermédiaires, le niveau d'exécution des programmes est faible. La figure ci-après présente les taux moyens d'exécution des programmes de 2011 à 2016.

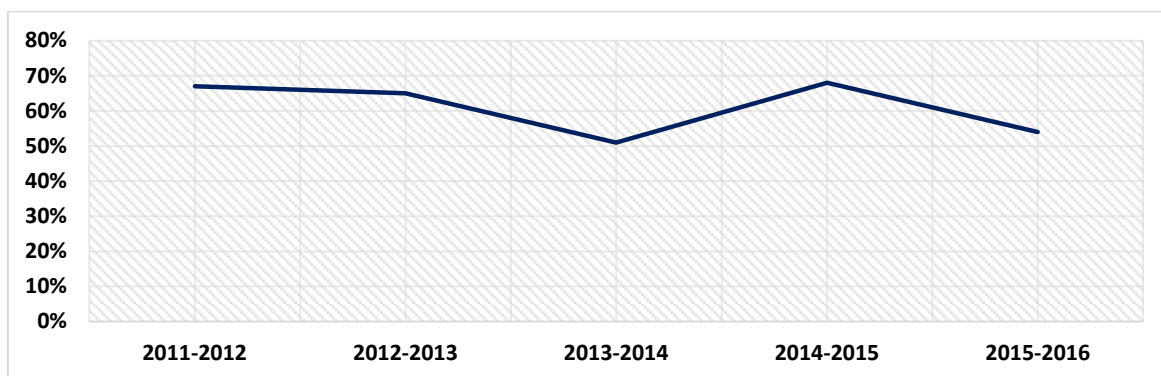


Figure 3 : Taux d'exécution des programmes au CEG « les cocotiers » (2012-2016)

Source : résultats d'enquête (AMOUSSOU, juin 2016)

Cette figure montre que le taux d'exécution des programmes varie entre 68 % en 2015 et 51 % en 2014. Ces pourcentages mettent en relief le non achèvement des programmes qui s'érige en mode et qui n'inquiète plus personne. Or, tout le monde le sait, la performance d'un candidat à un examen dépend de ses prérequis dans les classes antérieures. Voilà qu'il arrive que les enseignants n'exécutent que la moitié du programme ; faisant ainsi trimbaler par les enfants des lacunes très préjudiciables à leur réussite.

Toutes ces fautes professionnelles sus élucidées amènent à poser la question de savoir si les enseignants du CEG « les Cocotiers » ont réellement suivi une formation professionnelle avant ou au cours de leur carrière.

1.4. Formation de base des enseignants du CEG « les Cocotiers »

Au cours de l'année scolaire 2015-2016, le personnel enseignant a les diplômes que résume le tableau ci-après. Ces diplômes traduisent la formation de base reçue par chaque enseignant avant ou au cours de sa carrière.

Tableau VIII : Personnel enseignant du CEG « les Cocotiers » par diplôme et par statut au de l'année scolaire 2015-2016.

Statuts Diplômes	APE/ACE	Volontaires	Vacataires	Totaux
CAPES	12	04	05	21
BAPES	15	02	16	33
Total des diplômes professionnels	27	06	21	54
Maîtrise	00	01	28	29
Licence	01	01	57	59
DUEL/DUEG	00	00	01	01
Master	00	00	02	02
Total des diplômes académiques	01	02	88	91
Totaux	28	08	109	145

Source : Archives du CEG « les Cocotiers » (Juin 2016).

Il ressort de ce tableau que seulement 54 sur 145 enseignants du CEG « les Cocotiers » ont un diplôme professionnel (CAPES ou BAPES). Les autres n'ont que des diplômes académiques. Ce qui signifie qu'ils n'ont pas fait l'école normale supérieure avant de commencer par enseigner. Il faut remarquer que jusqu'en 2016, un enseignants intervient avec le DUEL2. Même si la grandeur du diplôme ne détermine pas forcément la qualité de la prestation d'un enseignant en classe, il s'avère indéniable qu'elle permet de s'assurer la formation de base de celui-ci, sa qualification pour accomplir la mission à laquelle il est appelé.

En définitive, plus de la moitié des enseignants étant intervenus au CEG « les Cocotiers » au cours de cette année sont sans formation professionnelle. On peut donc comprendre un peu ces derniers quand ils commettent les différentes fautes professionnelles sus érudées. Quant à ceux qui sont formés, il s'avère nécessaire de

s'interroger sur ce qui les empêche d'impacter positivement le rendement scolaire au CEG « les Cocotiers ».

2. Les obstacles à la participation optimale des enseignants professionnels au bon rendement au CEG « les Cocotiers »

Les facteurs qui empêchent les enseignants professionnels d'impacter positivement les rendements scolaires au CEG « les Cocotiers » sont résumés dans le tableau ci-après.

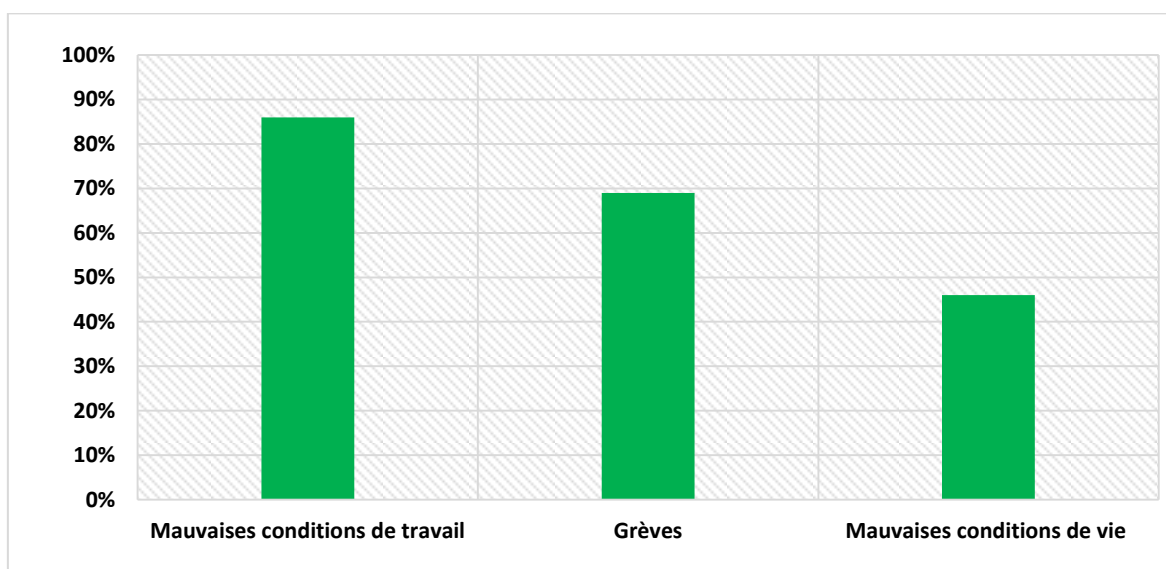


Figure 4 : Les obstacles à la participation des enseignants au bon rendement scolaire

Source : résultats d'enquête (AMOUSSOU, juin 2016)

Cette figure montre trois principaux facteurs qui handicapent la participation optimale des enseignants professionnels du CEG « les Cocotiers » aux bons rendements scolaires. Il s'agit des mauvaises conditions de travail déplorées par 86 % de ces enseignants, des grèves identifiées par 69 % de ceux-ci et des mauvaises conditions de vie soulevées par 46 %.

2.1. Mauvaises conditions de travail

La qualité de l'enseignement n'est pas uniquement déterminée par la « qualité » des enseignants, bien qu'elle constitue évidemment un facteur critique, mais aussi par l'environnement dans lequel ils travaillent. Cet environnement est vu sous deux angles : le manque d'infrastructures et équipements scolaires et l'environnement social peu propice. En effet, le CEG « les Cocotiers » a toujours souffert du manque de salle de cours et de tables-bancs. Le rapport entre les infrastructures existantes et le nombre de groupes pédagogiques est déficitaire ces dix dernières années. Le nombre de groupes pédagogiques est toujours supérieur à celui de salles de cours. Mais la gravité de ce déficit varie d'une année à une autre comme le montre la figure ci-après.

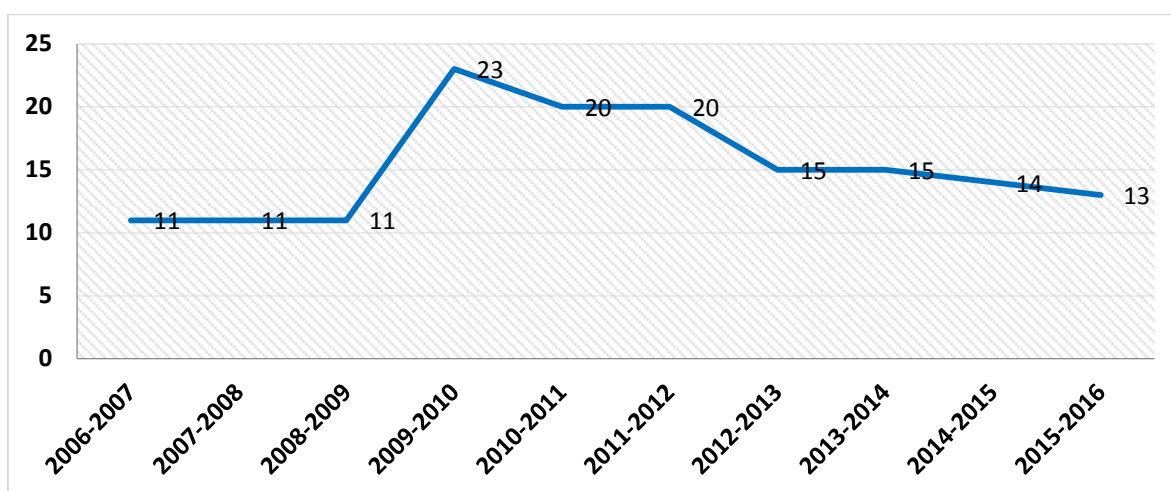


Figure 5 : Evolution du déficit de salle de cours au CEG « les Cocotiers » de 2007 à 2016

Source : résultats d'enquête (AMOUSSOU, Février 2016)

De 2007 à 2009, le déficit de salle de cours est constant. En 2010, ce déficit a doublé passant de 11 à 23 salles manquantes. Mais à partir de cette année on note une tendance baissière de ce déficit passant à 20 salles manquantes en 2012, à 15 en 2013 et 2014 et à 13 au cours de l'année scolaire 2015-2016. De façon globale, le besoin en salle de cours a augmenté ces dix dernières années au CEG « les Cocotiers ». Cette augmentation est liée au fait que de nouveaux groupes pédagogiques sont créés sans que de nouvelles salles de cours ne soient construites. La situation de l'année scolaire 2009-2010 qui retient toutes les attentions en est la preuve. Au cours de cette année, douze (12) groupes pédagogiques ont été créés alors qu'aucune salle de cours n'a été construite.

Le rapport s'établit entre l'effectif des élèves fréquentant le collège et le nombre de tables-bancs disponibles. Ainsi, Au cours des quatre dernières années scolaires, le nombre de place est inférieur au nombre d'élèves. Le rapport entre le nombre d'élèves et le nombre de tables-bancs est en moyenne de 2,75 élèves par tables alors que la norme est de deux (2) élèves par table. Ces deux rapports établis prouvent que le CEG « les Cocotiers » souffre de l'insuffisance des infrastructures scolaires.

En dehors de ce déficit de salle de cours et de tables-bancs, le laboratoire et la bibliothèque du CEG « les Cocotiers » sont sous équipés ; ce qui ne favorise pas les travaux pratique surtout dans les séries scientifiques.

Par ailleurs, il ressort de nos entretiens avec certains enseignants et de nos observations qu'au CEG « les Cocotiers » l'environnement social est peu propice à l'éclosion de la compétence et à l'innovation. Des expressions du genre « je ne veux pas m'afficher », « les doyens sont là. Je ne veux pas prendre le devant », « il fait trop le pédant » sont fréquentes sur les lèvres des enseignants. Cela prouve qu'il y a une certaine méfiance, une certaine réserve, suspicion au sein de ces enseignants et qui les empêchent d'innover et de mettre pleinement en exergue leur compétence.

Tous ces constat sont des signes de mauvaises conditions de travail et constituent de véritables obstacles à la participation des enseignants professionnels à l'amélioration des rendements scolaires du collège. Ces mauvaises conditions de travail sont aggravées par les mauvaises conditions de vie de ces enseignants.

2.2. Mauvaises conditions vie des enseignants

C'est un secret de polichinelle que les enseignants, surtout les vacataires, n'ont pas de revenus suffisants pour vivre convenablement. Même ceux qui sont des agents contractuels de l'Etat se plaignent aussi. Or, tout le monde le sait, il faut avoir une vie stable avant d'être psychologiquement apte pour exercer sa compétence. Que peut-on attendre comme prestation d'un enseignant qui a faim ou qui manque d'argent pour payer le loyer et les factures ? Plus de deux tiers (2/3) des enseignants du CEG

« les Cocotiers » sont des vacataires et cette catégorie d'enseignants, quel que soit sa formation aura toujours de la peine à donner le meilleur d'elle-même. Les raisons sont simples : pour trouver le minimum pour vivre, ils sont obligés de glaner çà et là des emplois de temps qui sont à cheval sur plusieurs établissements. Dans ces conditions, ils font monde d'une indisponibilité et d'une irresponsabilité sans précédent (retard au cours, absence non justifiée, mauvaise évaluation, retard dans le compte rendu des évaluations, etc.). Toutes ces fautes qui trouvent leur fondement dans les mauvaises conditions de vie des enseignants et participent au mauvais rendement scolaire du CEG « les Cocotiers ». Mais il y a aussi les grèves.

2.3. Grèves

Les grèves constituent l'élément perturbateur majeur du fonctionnement normal du système éducatif. Elles bouleversent le calendrier scolaire, rétrécit la durée d'exécution des programmes et par ricochet empêche le respect scrupuleux des techniques et des étapes du déroulement desdits programmes. Certaines grèves réduisent à la moitié le temps normal prévu pour le déroulement des activités pédagogiques. Les dernières en date qui ont failli entraîné l'invalidation de l'année scolaire en sont la preuve. Lorsque l'enseignant doit exécuter une activité de deux heures en une heure, il est clair qu'il ne pourra pas respecter les différentes étapes et techniques prévues. Les cours sont faits dans la précipitation sans tenir compte de l'aptitude des apprenants qui les reçoivent. L'examen des cahiers de texte d'une classe de troisième a permis de réaliser la figure ci-après.

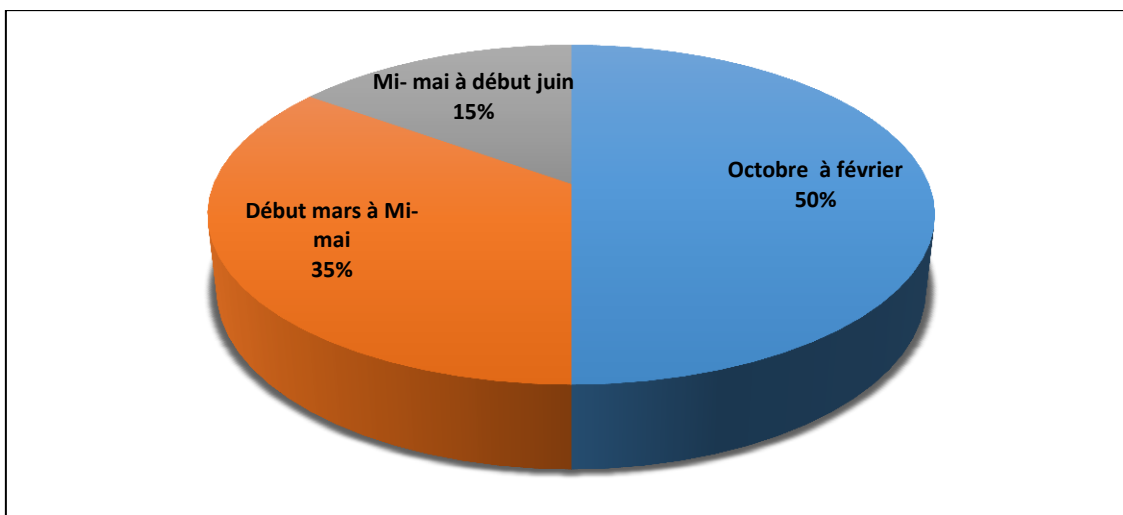


Figure 6 : progression des enseignants dans le programme

Source : résultats d'enquête (AMOUSSOU, juin 2016)

Il ressort de cette figure 50% des programmes sont exécutés en cinq mois sur huit. On note donc une tergiversation dans la progression au début de l'année et une accélération vers la fin entraînant des accumulations de cours dont l'assimilation se devient très difficile à plusieurs élèves. Cette situation justifie en grande partie l'échec massif des candidats puis que ces derniers vont à l'examen sans avoir maîtrisé le maximum de connaissance. Hormis ces trois obstacles, il est à noter également des difficultés liées à la formation des enseignants.

2.4. Difficultés liées à la formation des enseignants

Il s'agit de ce qu'on peut appeler « le dualisme » qui marque tout le processus de formation des enseignants dans notre contexte ; c'est-à-dire que dans son contenu, comme dans sa forme et son organisation, notre système de formation souffre d'un véritable écartèlement qui le condamne à une certaine stérilité. En effet, dans son contenu, notre système n'est pas encore parvenu à surmonter la séparation de la formation scientifique de l'enseignant de sa formation pédagogique. On assiste à une formation qui s'appuie beaucoup plus sur les acquis théoriques. Cette attitude trouve à notre sens son origine dans deux erreurs fondamentales que notre système d'enseignement n'est pas encore parvenu à surmonter.

D'une part, nous ne parvenons pas à vaincre l'intellectualisme qui marque notre attitude d'enseignement et qui incite encore à penser qu'il suffit de posséder clairement des connaissances pour être capable de les transmettre à autrui.

D'autre part, nous ne parvenons pas à dépasser une « pédagogie des contenus », celle qui se fixe pour but non pas l'éducation globale de l'individu mais la simple transmission de connaissances théoriques sans se soucier des conséquences que ces connaissances ne manqueraient pas à provoquer chez celui qui les reçoit alors que depuis quelques années déjà, dans notre système éducatif, la « pédagogie des contenus » a fait place à la « pédagogie par compétences ». Nous fonctionnons alors dans un syncrétisme méthodologique qui ne favorise par l'atteinte des objectifs du l'APC.

Face à ces différents obstacles, des solutions peuvent être trouvées.

3. Suggestions

3.1. Aux enseignants

C'est en forgeant qu'on devient forgeron dit-on. Ainsi, on pourrait devenir un bon enseignant même si on n'a pas suivi une formation professionnelle de base. Pour cela, ils doivent s'auto former en s'appropriant les nouvelles techniques, les nouvelles théories d'enseignement et rester ouvert aux critiques. Ils doivent développer une franche et constructive collaboration avec leurs collègues et les autorités à divers niveaux. Ils sont appelés à innover et se mettre au service de la réussite des élèves dont ils ont la charge.

Le respect de la déontologie du métier d'enseignant doit être le leitmotiv de chaque enseignant. Il en va de leur crédibilité, de leur dignité et de leur bonheur mais aussi de la bonne marche du système éducatif et de la réussite des élèves. La gestion rationnelle du temps doit être la préoccupation des enseignants. Ils sont invités à varier les techniques d'enseignement et adapter leur style de communication au niveau moyen des apprenants. Il faut que les enseignants prennent conscience du fait que, quoiqu'il en soit, ils sont des modèles pour ces enfants et que par conséquent, ils doivent les éduquer par l'exemplarité de leurs comportements et leur travail bien fait.

Dans l'accomplissement de leur tâche, les enseignants ont besoin du soutien des autorités administratives de leur collège.

3.2. Aux autorités administratives du CEG « les Cocotiers »

Singulièrement le chef d'établissement qui a pour mission de gérer les hommes et les infrastructures scolaires doit faire preuve de clairvoyance et de patriotisme. Il a l'obligation d'être un bon gestionnaire des ressources humaines et matérielles.

En collaboration avec les censeurs, il doit mettre en place un système efficace de contrôle des actions des enseignants. Il doit être un facilitateur et veiller au règne d'une atmosphère conviviale entre l'administration et les enseignants, entre les enseignants et les élèves et entre les enseignants eux-mêmes. Il faudra également qu'il applique les sanctions quand il le faut sans discrimination aucune pour décourager les actes d'irresponsabilité et d'indisponibilité de certains enseignants.

3.3. Au corps de contrôle (CP, censeurs et inspecteurs)

Le contrôle est une arme de dissuasion afin d'aider ou d'amener les professeurs à s'engager et s'efforcer de bien faire leur travail. Pour cela, les contrôles des Conseillers Pédagogiques (CP) et des Inspecteurs doivent être constants et réels. Les censeurs doivent, en s'appuyant sur les animateurs d'établissement, contrôler régulièrement et rigoureusement les cahiers de texte et veiller au respect de la grille de progression établie par l'IGPM.

3.4. Aux pouvoirs publics

Le système éducatif est dépourvu aujourd'hui d'enseignants vraiment qualifiés et exerçant avec abnégation leur métier. Alors que l'enseignement est un métier tellement délicat qu'on ne devrait pas laisser s'exercer par des personnes qui s'improvisent enseignants. Il est donc nécessaire de résoudre le problème des effectifs pléthoriques ou tout au moins réduire son acuité en dotant les établissements de salles

de classe en nombre suffisant et renforcer davantage la formation intégrée des enseignants et d'assurer le suivi de leur formation.

L'Etat est convié à revoir la politique de recrutement des enseignants afin d'obtenir des enseignants conscients de leur devoir et prêts à exercer le métier avec conscience et abnégation. Il faut également renforcer le corps de contrôle en lui donnant plus de moyens pour lui faciliter la tâche et doter les collèges des documents et autres matériels didactiques nécessaires.

La relecture du curricula s'avère nécessaire. Il s'agit de faire en sorte que l'enseignant qui fait la formation soit capable, dans le cadre d'une autoformation, de répondre valablement aux sollicitations et problèmes qui lui seraient posés dans le cadre de sa profession.

Il faudra aussi améliorer les conditions de vie des enseignants, surtout celles des vacataires.

La mise en application de ces différentes suggestions permettra de disposer en nombre suffisant et de qualité requise des enseignants dans nos lycées et collèges, des enseignants seront en mesure d'impacter positivement les rendements scolaires des apprenants.

CONCLUSION

Les résultats des différents examens scolaires, le niveau global des élèves béninois ne serait-ce qu'en communication orale et en calcul pousse tout le monde à dire que l'école béninoise va mal. Plusieurs analyses sont faites sur cette situation pour déterminer la part de responsabilité des différents acteurs que sont les enseignants, les parents d'élèves, l'Etat... Pour résoudre le problème, tout le monde s'accorde sur la nécessité de doter les écoles des enseignants qualifiés. Cette recherche s'inscrit dans ce contexte et vise à analyser l'impact du manque de formation professionnelle des enseignants sur le rendement scolaire au CEG « les Cocotiers ». Pour atteindre cet objectif, la méthodologie adoptée est axée sur la recherche documentaire, les travaux de terrain, le dépouillement et le traitement des données.

L'adoption de cette approche méthodologique de recherche a permis de savoir que toute formation professionnelle, quelle qu'elle soit, se donne de faire apparaître chez l'enseignant trois vertus essentielles à savoir : la disponibilité, la compétence et la responsabilité. Ce qui veut dire qu'à priori elle faite pour induire un bon rendement scolaire. Mais malheureusement le rendement scolaire du CEG « les Cocotiers » ces cinq dernières années est globalement faible. En tant que principaux artisans de la réussite des élèves, il s'avère indéniable de déterminer la part de responsabilité des enseignants dans cet échec.

En effet, dans ce collège, force est de constater que plusieurs enseignants se comportent comme s'ils sont venus dans l'enseignement par contrainte ou par hasard. Plusieurs griefs sont relevé aussi bien par les apprenants que par autorités en l'encontre de la majorité des enseignants du CEG « les Cocotiers ». Il s'agit du retard au cours, des cours non compris par apprenants, du manque de collaboration des enseignants avec les élèves et l'administration, du non achèvement des programmes, des conflits entre élèves et enseignants et des absences non justifiées au cours. Toutes ces fautes professionnelles sus élucidées ont amené à poser la question de savoir si les enseignants du CEG « les Cocotiers » ont réellement suivi une formation professionnelle avant ou au cours de leur carrière. Les enquêtes révèlent que plus de la moitié des enseignants étant intervenus au CEG « les Cocotiers » les cinq dernières années sont sans formation professionnelle. On peut donc comprendre un peu ces

derniers quand ils commettent les différentes fautes professionnelles. Quant à ceux qui sont formés, il s'avère nécessaire de s'interroger sur ce qui les empêche d'impacter positivement le rendement scolaire au CEG « les Cocotiers ».

Trois principaux facteurs handicapent la participation optimale des enseignants professionnels du CEG « les Cocotiers » aux bons rendements scolaires. Il s'agit des mauvaises conditions de travail de ces enseignants, des grèves et des mauvaises conditions de vie. Face à ces difficultés, des suggestions ont été faites. D'abord, les enseignants doivent se prendre davantage au sérieux, s'auto former et renforcer la collaboration entre eux, avec les élèves et avec les autorités. Ensuite, les membres du corps de contrôle sont invités à intensifier les visites de classes et les formations de recyclage et de perfectionnement des enseignants. En outre, les autorités de l'établissement doivent faire preuve de clairvoyance, de patriotisme, de bon gestionnaire des ressources humaines et surtout financières. Enfin, les pouvoirs publics doivent redoubler d'effort en ce qui concerne la construction des salles de cours et leurs équipements, le recrutement des enseignants qualifiés, la formation continue de ceux qui sont déjà sur le terrain.

Au regard de ces différents résultats, il s'avère indiscutable que les différentes hypothèses de recherche formulées sont vérifiées et que les objectifs fixés sont atteints.

BIBLIOGRAPHIE

1. ADAM, S. K. et BOKO, M., (1993), *Le Bénin*, Paris, Editions Flamboyant/EDICEF, 95 p.
2. BEAUD et MARIEN, (2003), *L'art de la thèse. Comment préparer et rédiger un mémoire de master, une thèse de doctorat ou tout autre travail universitaire à l'ère du Net ?* Nouvelle édition, Edition La Découverte, Paris, Collection Guide Grande – Repère, 2017 p.
3. DEMBÉLÉ, M *et al.* (2005). *Études sur la formation et la gestion des enseignants du primaire en AOF. Burkina Faso, Niger, Sénégal.* (Inédit)
- BUCHMANN, C. (1999). Pauvreté et inégalité devant l'éducation en Afrique subsaharienne. In *Perspectives*, Vol. XXIX, n° 4, décembre 1999 – Dossier Éducation, pauvreté et inégalités - N° 112. Unesco: Paris.
4. Dictionnaire Universel, (2013), Pris, Hachette Edicef, 1555 p.
5. DOSSA, M. G., (2012), *Effectif et rendement scolaire, une évolution deux vitesses : le cas du CEG « les Cocotiers » à Porto-Novo (2002-2012)*, mémoire de BAPES, Porto-Novo, ENS, 42 p.
6. HAKPON, F., (2013), *Influence des conditions socio-économiques des apprenants d'élèves sur le rendement scolaire au Bénin : cas du Collège d'Enseignement Général (CEG) de Koundokpoé (commune de Zè)*, mémoire de BAPES, Porto-Novo, ENS, 52 p.
7. HOUNMENO, J. C., (2009), « environnement domestique public et développement de l'enfant en Afrique », in *Imo-Irikisi, Revue des Humanistes du Bénin*, N°1, UAC, pp 235-246.
8. HOUNMENO, J. C., (2011), « Pratiques motivationnelles des maîtres et rendement des apprenants dans les écoles primaires au Bénin », in *Langage et Devenir*, N°18, pp 163-174.
9. HOUNMENO, J.C., (2010), « Le passage du primaire au collège comme source d'inadaptation et d'échec » in *Langage et devenir*, N°16, pp 109-117.
10. IGPM, (2014), *Guide pédagogique d'Histoire-Géographie 5^{ème}*, Cotonou, 69 p.
11. KOUDOADINO R., (2016), *Dégoûts et engouements d'une génération*, Essai, Cotonou, Plume Soleil, 151 p.
12. LAROUSSE, (2009), *Dictionnaire*, Paris, Flamboyant/EDICEF, 1812 p.

13. Le petit Robert, (2006), *Dictionnaire*, Paris, EDICEF, 1475 p.
14. Loi N°2003-17 du 11 novembre 2003 portant Orientation de l'Éducation Nationale en République du Bénin rectifiée par la loi N°2005-33 du 06 octobre 2005, Porto-Novo, Assemblée Nationale, 12 p.
15. Loi N°90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin, Cotonou, Imprimerie Notre-Dame, 40 p.
16. MACLURE, R. (1997). *Négligée et sous-estimée. La recherche en éducation en Afrique centrale et Afrique occidentale. Une synthèse d'études nationales du Rocare. Bamako* : ROCARE, SARA, HHRAA, USAID.
17. MIALARET, G. (1979), *Vocabulaire de l'éducation*, Paris, PUF, 728 pages.
18. NEKPO, F. C., (1999), *Éducation et culture*, tome 1, P/N, CNPMS, 230 p.
19. TCHAGNAOU, A., (2008), *Problématique de la formation initiale des enseignants et son impact sur le rendement interne des écoles. Cas des CEG Bè-klikamé et Bè-atikpakagounou de Lomé au Togo*, Maitrise en sciences de l'éducation, Université de Lomé Togo, 87 p.
20. TIKPI, Y., (2013), *la responsabilité des acteurs de l'éducation dans la réussite des apprenants : cas du CEG Malanville*, Mémoire de BAPES, Porto-Novo, ENS, 42 p.
21. WINDHAM, D.M. (1993). Conditions requises. In Sheila, M.H.; Fordham, P. et Windham, D.M. *L'Éducation Pour Tous. Conférence mondiale sur l'Éducation Pour Tous*. Bangkok, Thaïlande. Paris : Unesco.

WEBOGRAPHIE

1. DJIBO, F., (2010), *l'impact de la formation continue des enseignants sur la réussite scolaire : Regard critique sur le cas du Burkina Faso*, Thèse de doctorat en psychopédagogie Département d'études sur l'enseignement et l'apprentissage, Faculté des Sciences De L'éducation, Université Laval Québec, 291 p. On www.idrc.ca
2. DURKHEIM E., (1938), *L'évolution pédagogique en France*, Paris, PUF on [http://C./wiki/Emile Durkheim](http://C./wiki/Emile_Durkheim).

3. FEYFANT, A., (2014), *Réussite éducative, réussite scolaire ?* Observatoire de la Réussite éducative, Veille et analyses - IFÉ – ENS de Lyon, 24 p. On <http://wikindx.ens-lyon.fr>
4. MAUSSION, E., (2011), *Le professeur a un rôle déterminant dans la réussite des élèves*, 02 p. on www.lacroix.com
5. MOHAMED ALI M., (2000), *les facteurs explicatifs du rendement scolaire dans l'enseignement primaire aux îles Comores : la contribution des enseignants des classes de cm1 et de cm2*, Thèse de Doctorat, QUÉBEC, CANADA, Faculté des Études Supérieures de l'Université Laval
6. Morandi F., (2005), *Modèles et méthodes en pédagogie*, Nathan, coll. "Éducation en poche".
7. NAÏL V., ADELIN P. et FARID M., (2014), *Professeur des écoles : droits, responsabilités, carrière*, Paris, Éditions Retz, 54 p.
8. Observatoire des Inégalités, (2013), *La scolarisation des enfants dans le monde*, Paris, 05 p. on www.inegalites.fr/
9. OCDE, (2005), *Le rôle crucial des enseignants : Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*, Paris, 15p. On <http://www.oecd.org/teacherpolicy>
10. Sandrine S. C. C, (2012), *la relation enseignant-élève : ses liens avec la réussite scolaire*, on www.lesvendrediintello.com
11. UNESCO - IPE Pôle de Dakar (2014), *Rapport d'état du système éducatif Pour une revitalisation de la politique éducative dans le cadre du programme décennal de développement du secteur de l'éducation*, Dakar, 232 p. on www.poledakar.org
12. UNESCO (2011), *Recueil de données mondiales sur l'éducation, Profil régional : Afrique subsaharienne*, Paris, 02 p. on www.uis.unesco.org
13. UNESCO, (2014), *Aperçu régional : Afrique subsaharienne*, Paris, 15 p. on www.efareport.unesco.org
14. UNICEF (2010), *Amélioration des conditions matérielles et de l'infrastructure scolaire publique*, Haïti, 02 p. on <http://www.unicef.org/french>

Liste des figures et tableaux

Tableaux

Tableau I : Le personnel enseignant du CEG « les Cocotiers » de.....	21
Tableau II : Evolution de l'effectif des élèves du CEG « les Cocotiers » (2007-2016).....	21
Tableau III : Point des centres de documentations consultés.....	21
Tableau IV : Echantillonnage de la population cible.....	21
Tableau V : Taux de récupération des questionnaires.....	21
Tableau VI : Résultats du BEPC au CEG « les Cocotiers » de 2007 à 2016.....	21
Tableau VII : Résultats du Baccalauréat au CEG « les Cocotiers » de 2007 à 2016..	21
Tableau VIII : Personnel enseignant du CEG « les Cocotiers » par diplôme et par statut au de l'année scolaire 2015-2016.....	21

Figures

Figure 1 : Localisation du CEG « Les cocotiers » dans la ville de Porto-Novo.....	21
Figure 2 : Les principales fautes pédagogiques des enseignants du CEG « les Cocotiers ».....	21
Figure 3 : Facteurs justificatifs du non compréhension des cours.....	21
Figure 4 : Taux d'exécution des programmes au CEG « les cocotiers » (2012-2016).....	21
Figure 5 : Les obstacles à la participation des enseignants au bon rendement scolaire.....	21
Figure 6 : Evolution du déficit de salle de cours au CEG « les Cocotiers » de 2007 à 2016.....	21
Figure 7 : progression des enseignants dans le programme.....	21

ANNEXES

Fiche d'inventaire des ressources humaines et matérielles du CEG « les Cocotiers »

1- Effectif par promotion

Cycle	Effectif		
	Fille	Garçon	Total
1 ^{er} cycle			
2 nd cycle			

2- Evolution de l'effectif et des infrastructures et équipements scolaires

Année Scolaire	Nombre de groupes pédagogiques	Nombre de salles de cours	Nombre de tables-Bancs	Effectif des apprenants		
				Garçon	Filles	Total
2005-2006						
2006-2007						
2007-2008						
2008-2009						
2009-2010						
2010-2011						
2011-2012						
2012-2013						
2013-2014						
2014-2015						
2015-2016						

3- Diplôme de base du personnel enseignant

Diplômes Années scolaires	CAPES	BAPES	Maîtrise	Licence	Total
2009-2010					
2010-2011					
2011-2012					
2012-2013					
2013-2014					
2014-2015					
2015-2016					

- 4- Superficie de l'établissement.....
- 5- Identité des membres de l'administration et du personnel d'accompagnement
- Directeur (trice).....
- Censeur.....
- Censeur adjoint.....
- Surveillant Général.....
- SGA.....
- Secrétaire.....
- Comptable.....
- Laborantin.....
- Bibliothécaire.....

6- Taux de réussite aux différents examens nationaux (BEPC et BAC)

Année Scolaire	BEPC			BAC		
	Nombre de candidats	Candidats admis	pourcentage	Nombre de candidats	Candidats admis	pourcentage
2006-2007						
2007-2008						
2008-2009						
2009-2010						
2010-2011						
2011-2012						
2012-2013						
2013-2014						
2014-2015						
2015-2016						

Questionnaires de recherche à l'endroit des enseignants

1. En quoi la formation professionnelle permet aux enseignants d'impacter positivement les rendements scolaires ?
2. Quelles sont les principales fautes professionnelles que commettent les enseignants dans l'exercice de leur métier ?
3. Qu'est-ce qui empêche les élèves de comprendre les cours de certains enseignants ?
4. Quelle est la marge de retard des enseignants au cours ?
5. Qu'est-ce qui crée de conflits entre les élèves et les enseignants ?
6. Quel est le taux moyen d'exécution des programmes ?
7. Qu'est-ce qui empêche les enseignants, même professionnels, d'impacter positivement les rendements scolaires ?
8. Que suggérez-vous pour que les enseignants puissent impacter positivement le rendement scolaire au CEG « les Cocotiers » ?

1. Les prestations de vos professeurs vous satisfont-elles ?
 OUI NON
2. Quelles sont les principales fautes professionnelles que commettent les enseignants dans l'exercice de leur métier ?
 Cours non compris par les apprenants
 Conflits entre élèves et enseignants
 Retard au cours
 Absences non justifiées
 Non achèvement des programmes
 Manque de collaboration
 Mauvaises évaluations
3. Qu'est-ce qui fait que vous ne comprenez pas les cours de certains enseignants ?
 Niveau de langue inaccessible
 Techniques non adaptées
 Déroulement rapide du cours
 Refus de répondre aux questions des apprenants
4. Quelle est la marge de retard des enseignants au cours ?
 10 minutes 15 minutes 20 minutes
5. Qu'est-ce qui crée de conflits entre les élèves et les enseignants ?
 Injures
 Notes fantaisistes
 Harcèlement
6. Quel est le taux moyen d'exécution des programmes ?

7. Selon vous, qu'est-ce qui empêche les enseignants, même professionnels, d'impacter positivement les rendements scolaires ?
 Mauvaises conditions de travail
 Grèves
 Mauvaises conditions de vie des enseignants
8. Que suggérez-vous pour que les enseignants puissent impacter positivement le rendement scolaire au CEG « les Cocotiers » ?

TABLE DES MATIERES

Sommaire.....2

Dédicace.....	3
Remerciements.....	4
Sigles et acronymes.....	5
Résumé.....	6
INTRODUCTION.....	7
CHAPITRE PREMIER : CADRE THEORIQUE, GEOGRAPHIQUE ET APPROCHE METHODOLOGIQUE.....	9
1- Cadre théorique de l'étude.....	10
1-1- Problématique.....	10
1-2- Revue de littérature.....	12
1-3- Objectifs de recherche.....	14
1-4- Hypothèses de recherche.....	15
1-5- Clarification des concepts.....	15
2- Cadre géographique de l'étude.....	17
2-1- Situation géographique de la ville de Porto-Novo et du CEG « les Cocotiers ».....	17
2-2- Aspects humains et infrastructurels du CEG « les Cocotiers » de Porto-Novo.....	19
3- Approche méthodologique.....	20
3-1- Recherche documentaires.....	20
3-2- Travaux de terrain.....	21
3-2-1- Outils et matériels.....	21
3-2-2- Echantillonnage.....	22
3-2-3- Techniques de collecte des données.....	22
3-2-3-1- Observations.....	22
3-2-3-2- Enquête par questionnaire.....	23
3-2-3-3- Enquête par interview.....	23
3-2-3-4- inventaire des infrastructures, équipements et des ressources humaines du collège.....	23
3-2-4- Dépouillement et traitement des données.....	24
3-3- Difficultés rencontrées.....	24
CHAPITRE II : PRESENTATION DES RESULTATS, ANALYSE ET SUGGESTIONS.....	25
1. Présentation et analyse des résultats.....	26
1.1. Importance de la formation professionnelle des enseignants dans le rendement scolaires.....	26
1.1.1. La disponibilité de l'enseignant.....	26
1.1.2. La compétence de l'enseignant.....	23
1.1.3. La responsabilité de l'enseignant.....	24
1.2. Rendements scolaires au CEG « les Cocotiers ».....	23
1.2.1. Résultats obtenus au BEPC.....	23
1.2.2. Résultats obtenus au Baccalauréat.....	24

1.3.	Fautes professionnelles des enseignants au CEG « les Cocotiers ».....	24
1.3.1.	Cours non compris par les apprenants.....	34
1.3.2.	Retard et absence non justifiés au cours.....	34
1.3.3.	Conflits entre élèves et enseignants.....	34
1.3.4.	Manque de collaboration des enseignants avec l'administration et les élèves.....	34
1.3.5.	Non achèvement des programmes.....	34
1.4.	Formation de base des enseignants du CEG « les Cocotiers ».....	34
2.	Les obstacles à la participation optimale des enseignants professionnels au bon rendement au CEG « les Cocotiers ».....	34
2.1.	Mauvaises conditions de travail.....	34
2.2.	Mauvaises conditions vie des enseignants.....	34
2.3.	Grèves.....	34
2.4.	Difficultés liées à la formation des enseignants.....	34
3.	Suggestions.....	34
3.1.	Aux enseignants.....	34
3.2.	Aux autorités administratives du CEG « les Cocotiers ».....	34
3.3.	Au corps de contrôle (CP, censeurs et inspecteurs).....	34
3.4.	Aux pouvoirs publics.....	34
	CONCLUSION.....	42
	BIBLIOGRAPHIE.....	44
	WEBOGRAPHIE.....	45
	LISTE DES FIGURES, TABLEAUX.....	47
	ANNEXES.....	48
	TABLE DES MATIERES.....	55