

**LA SATISFACTION AU TRAVAIL DES ENSEIGNANTS DES  
DISCIPLINES SCIENTIFIQUES DU SECONDAIRE AU NIGER DANS LA  
VILLE DE TAHOUA**, Moustapha MOUSSA (Université DjiboHamani de  
Tahoua – Niger)  
mmoustapha2002@yahoo.fr

**Résumé**

Le présent article analyse la satisfaction professionnelle à travers le degré de persistance dans le choix des disciplines d'enseignement des séries scientifiques (Mathématiques, Physique, Chimie et Sciences de la Vie et de la Terre) comme source d'une insertion professionnelle et facteur de motivation personnelle et professionnelle permettant aux enseignants d'atteindre les objectifs assignés par les établissements du secondaire de la ville de Tahoua. Pour atteindre le but de l'étude, un questionnaire a été administré à 55 enseignants des Mathématiques, Sciences de la Vie et de la Terre et Physique-Chimie. Les résultats montrent qu'il existe des rapports profonds entre le niveau de satisfaction au travail des enseignants et leur insertion professionnelle. Ce qui entraîne des conséquences positives sur les pratiques pédagogiques des enseignants et par conséquent sur les rendements scolaires des apprenants dans ces disciplines scientifiques.

**Mots clés:** insertion, pédagogie, profession, satisfaction, travail

**THE SECONDARY TEACHERS JOB SATISFACTION IN THE  
SCIENTIFIC DISCIPLINES IN NIGER, TAHOUA'S CITY**

**Abstract**

This article analyzes professional satisfaction through the degree of persistence in the choice of teaching disciplines of the scientific series (Mathematics, Physics, Chemistry and biological sciences) as a source of professional integration and personal, professional motivational factor that allow to the teachers, to achieve the objectives assigned by secondary schools in Tahoua's city of. To achieve the purpose of the study, questionnaires were administered to 55 teachers of Mathematics, Physics, Chemistry and biological sciences. The results show that there are deep relationships between the level of job satisfaction of teachers and their professional integration. This has positive consequences on the teaching practices of teachers and therefore on the academic performance of learners in these scientific disciplines.

**Keywords:** integration, pedagogy, profession, satisfaction, work.

## Introduction

Le champ pédagogique est symbolisé, comme l'ont souligné bon nombre de chercheurs (M. T. Estrela, 1992 ; F. Almadjid, 1991 ; W. Jackson, 1986) par un ensemble de phénomènes caractéristiques en interaction. Il suffit, pour s'en convaincre, de penser aux influences des phénomènes psychologiques et sociologiques comme la conduite en classe, cité par M. T. Estrela (1992). En effet, selon ce dernier, le comportement en classe devrait être perçu comme une réponse qu'un élève donne à une situation pédagogique précise.

Cette approche du comportement d'un élève en classe par rapport à une situation pédagogique peut aussi, par analogie, s'appliquer dans les tentatives d'explication du comportement de l'enseignant dans ses rapports avec son degré de satisfaction vis à vis de son univers professionnel. C'est justement cette préoccupation (de comprendre certains comportements des enseignants, en particulier la persistance ou non de ses liens avec sa satisfaction au travail ou satisfaction professionnelle) qui oriente la présente recherche.

De nombreuses études ont, certes, abordé cette question de satisfaction au travail, mais la plupart se sont jusqu'ici limitées à essayer de comprendre comment elle se manifestait (A.K. Ndoye, 1996; F. Dubet, 1996; E. Stauffer, 1973). Dans cette étude, il s'agit non seulement de la mesurer, mais aussi d'identifier les éléments de l'univers professionnel avec lesquels cette satisfaction entretient des liens. L'univers professionnel est ici perçu comme l'ensemble des facteurs physiques, psychologiques, sociologiques, humains avec lesquels l'enseignant entre ou devrait entrer en contact direct ou indirect dans l'exercice de ses missions d'éducation et de formation.

Cependant, au Niger ces dernières années, en plus de la rareté des professeurs des séries scientifiques dans les établissements du secondaire, il existe une grande préoccupation en ce qui concerne les choix des étudiants pour étudier les disciplines scientifiques. Cette inquiétude, associée aux faibles résultats des apprentissages des élèves dans ces disciplines, préoccupent les autorités en charge des enseignements secondaires et les ont obligées à opter comme stratégie un modèle de collège d'enseignement général de « proximité » fonctionnant avec seulement 5 professeurs, toutes les disciplines confondues. Ici, l'objectif est de faire un usage rationnel des ressources humaines afin de faire face au manque des professeurs des disciplines scientifiques.

Cette dernière, bien qu'elle s'explique par plusieurs facteurs qui peuvent être d'ordre pédagogique, didactique, psychologique et personnelle, il est indéniable que la satisfaction au travail des enseignants des disciplines scientifiques du secondaire de Tahoua-ville et leur degré d'insertion professionnelle en contribuent. La motivation de la présente étude s'explique par le souci de disposer des données fiables, nécessaires pour vérifier l'hypothèse de l'étude selon laquelle des rapports existent entre le niveau de satisfaction au travail des enseignants des disciplines scientifiques des secondaires de Tahoua-ville et leur

degré d'insertion professionnelle traduisant la motivation professionnelle et permettant l'atteinte des objectifs assignés à ces établissements du secondaire.

L'insertion professionnelle ici fait référence à la façon dont l'enseignant perçoit son intégration dans la profession enseignante (T. Barone, 1996; P. Perrenoud, 1998; M. Tardif, 1998). Ainsi au cours de cette étude, après l'étude de la littérature et des entretiens exploratoires divers, les composantes suivantes de l'univers professionnel de l'enseignant ont été retenues:

- l'univers physique ou contexte matériel (matériel didactique, locaux, programmes enseignés, etc.);
- l'univers humain interne (relations avec les acteurs internes de l'école comme les élèves, les autres enseignants, le chef d'établissement);
- l'univers humain externe (relations avec les acteurs externes de l'école comme les parents d'élèves et les inspecteurs pédagogiques régionaux);
- l'univers des pratiques habituelles au sein de l'école (enseignement, examens, etc.);
- l'univers des pratiques occasionnelles au sein de l'école (formation continue, etc.).

L'objectif de la présente étude est de chercher à savoir si des rapports existent entre le niveau de satisfaction au travail des enseignants du secondaire de Tahoua-ville.

## 1. Cadre théorique

P. Perrenoud (1993, p. 15) souligne que le domaine scolaire est un monde complexe et « cette complexité est inscrite dans la nature même de la relation éducative et des systèmes d'enseignement ». La complexité de l'école qui constitue surtout des facteurs qui viennent des ressources humaines, structure, fonctionnement et effets des établissements scolaires sont étudiés par plusieurs chercheurs (A. Pache, P. Hertig et D. Curnier, 2016 ; D. B. C. Sorgho, 2008).

Parmi ces facteurs, celui de la gestion des ressources humaines semble être la plus compliquée. J. Derek et K. Takao (1995) qui ont étudié cette thématique, ont démontré que les pratiques de gestion des ressources ont une influence positive sur la performance du personnel. En ce sens, P. Perrenoud (1993, p. 5) dans son épistémologie affirme que: « si la complexité s'accroît pour l'école, il est évident qu'elle s'accroît pour le chef d'établissement, parce qu'il est un pivot, un carrefour, un leader vers lequel convergent tous les problèmes ». Pour montrer les conséquences d'une gestion efficace, J. Pfeffer (1994) cité par T. Kutche (2012, p. 38), souligne que « Certaines pratiques de Gestions des Ressources Humaines sont meilleures que d'autres pour contribuer à l'accroissement de la performance et que prises isolément ou non, elles influencent la performance globale de l'entreprise ».

Selon les travaux des chercheurs la performance des établissements s'explique par le niveau de satisfaction du personnel dans le cadre de son travail (G. Halpin et K. Harris, 1985; S. Abrah et al., 1991 ; A. Bourret, 1991; C. Lison et

J.-M. De Ketele, 2007; A. Sané, 2001). Cependant, ces auteurs soulignent le caractère multidimensionnel de ce facteur motivationnel. Les chercheurs comme M. Abraham (1954), F. Herzberg, B. Mausner et B. B. Snyderman (1959), Francès (1981) ont montré que la satisfaction au travail est étroitement liée au décalage positif entre attentes et réalisations, en ce sens que si des professeurs manifestent des sentiments d'insatisfaction, ils ne sauront améliorer l'enseignement secondaire pour lequel ils travaillent (Bureau international du travail, 1992; A. Dewees, S. Klees et J. Quintana, 1994; T. Cox and A. Griffiths, 1995).

Pour K.C. Kponou (2014), la satisfaction professionnelle traduit la performance scolaire des enseignants. Cette satisfaction est liée aux caractéristiques de l'enseignant, ses relations avec ses collègues, sa rémunération, son environnement de travail, les facteurs institutionnels ainsi que son statut professionnel comme facteurs qui contribuent à sa motivation. Autrement dit, cette dernière est liée à la satisfaction de l'enseignant.

La satisfaction professionnelle est aussi associée à plusieurs variables d'ordre organisationnel, professionnel et personnel selon C. Miskel et R. Ogawa (1988), C. J. Cranny, P.C. Smith et E. Stone (1992), L. Brunet, P. Dupont, X. Lambotte (1991) qui pensent également que le facteur « avancement » autrement dit la possibilité d'améliorer ses échelons à l'intérieur de son corps, ce qui permet d'améliorer le salaire peut être également une source de satisfaction au niveau des enseignants. Des chercheurs mettent l'accent sur le rôle important que peuvent jouer dans la satisfaction des enseignants les conditions physiques du milieu scolaire, tels que la sécurité, les bureaux d'enseignants, les classes, l'éclairage, le bruit et la salubrité (J. H. Sandholtz, 1990; M. B. Anderson et E.F. Iwanicki, 1984; A. G. Tishler et B. Ernest, 1989; J. Boman, 1991; V. E. Lee, R. F. Dedrick et J. B. Smith, 1991). Ces auteurs estiment que plusieurs enseignants montrent leur satisfaction à travailler dans un milieu physique adéquat.

Également, d'autres chercheurs ont expliqué que d'autres facteurs comme les classes pléthoriques, les horaires, la surcharge des programmes, les réunions répétitives, les conseils des professeurs peuvent jouer sur la satisfaction des enseignants (N. M. Goble et J. F. Porter, 1980; E. T. Bayer et N. Chauvet, 1980). Pour les auteurs comme J. M. Berthelot (1991), A. Gandara (1992), R. E. Rowsey et T. C. Ley (1986), J. A. Raffel et L. R. Groff (1990), D. Chapman, C. Snyder, S. Burchfield (1993), le salaire est un autre facteur qui pèse beaucoup sur la satisfaction des enseignants.

Certains organismes et chercheurs OCDE (2005), Eurydice (2009), pensent que la satisfaction est liée à la motivation. C. Kyriacou et M. Coulthard (2000) dans leurs travaux catégorisent les motivations à devenir enseignant en trois types : altruistes, intrinsèques et extrinsèques.

- Les motivations dites altruistes portent sur la recherche d'une activité bénéficiant à la collectivité. Ces motivations concernent typiquement le

désir de travailler avec des enfants ou des adolescents, de les aider à réussir ou de contribuer à l'amélioration de la société.

- Les motivations intrinsèques sont liées à l'intérêt pour l'activité, ainsi qu'au plaisir et à la satisfaction qui peuvent en être retirés. Un intérêt pour l'activité d'enseignement en elle-même ou l'envie de transmettre ses connaissances, voire sa passion, sont deux exemples de ces motivations.
- Les motivations extrinsèques qui se rapportent à l'obtention de récompenses sous diverses formes. Les conditions d'exercice du métier, la longueur des vacances, l'ampleur de la rémunération ou du prestige lié au statut social de la profession sont autant d'exemples de motivation extrinsèque pour le choix de la profession.

Les résultats de multiples études, réalisées dans des contextes éducatifs parfois forts différents, concordent pour affirmer la prépondérance des motivations altruistes dans le choix d'une carrière enseignante (M. Bruinsma et E. Jansen, 2010). Typiquement, une personne devient enseignante car elle souhaite travailler avec des enfants ou participer à l'amélioration de la société. La prééminence de ces motivations varie sensiblement en fonction des niveaux d'enseignement. Les enseignants minimiseraient la part académique de leur métier au profit des facettes psychologique et de socialisation des élèves.

La prépondérance du rôle des motivations intrinsèques dans le choix de la carrière enseignante est, quant à elle, exprimée sous des formes plus diverses : recherche de stimulation intellectuelle, l'intérêt pour l'activité d'enseignement ou choix du métier par vocation (H. Watt et P Richardson, 2007; C. Sinclair et al., 2006). L'intérêt, voire la passion, pour la matière enseignée représente également une forme de motivation intrinsèque pour l'enseignement. Les études qui se sont intéressées aux enseignants du secondaire, bien que réalisées dans des contextes scolaires divers, convergent vers une conclusion identique : nombreuses sont les personnes devenues enseignantes afin de continuer d'évoluer dans leur domaine d'intérêt, par exemple celui de leurs études universitaires (J. Deauvieu, 2005; P. Pierre, 2004). Leur nouveau rôle leur offre l'opportunité de transmettre leur passion aux nouvelles générations.

Ainsi, le choix de la carrière enseignante peut représenter un compromis entre l'attrait pour la matière et le choix « par défaut » de l'enseignement. Autrement dit, un enseignant peut s'engager dans la profession non pour des motivations altruistes mais pour satisfaire au mieux son désir d'évoluer dans un domaine d'intérêt, en exerçant un métier lui donnant de plus l'occasion de partager cet intérêt. Selon P. Pierre (2004), une majorité des professeurs du secondaire manifeste une très forte identification à leur discipline et la venue à l'enseignement apparaît alors comme le seul moyen de prolonger ou de faire aboutir cet investissement à la fois personnel et intellectuel. De plus, l'appartenance à l'un ou l'autre des profils identifiés prédit significativement les croyances relatives au

métier ainsi que, dans une large mesure, la satisfaction à l'exercer, démontrant ainsi les implications des motivations à devenir enseignant.

Quant aux effets des différents types de motivation sur l'exercice de la profession enseignante, on note :

- l'intention de continuer dans la profession ;
- les aspirations professionnelles ;
- l'intention de perdurer ou non dans la profession d'enseignant ;
- les aspirations à se perfectionner professionnellement et à prendre des responsabilités.

## 2. Méthodologie

Au cours de la présente étude, il a été utilisé les méthodologies qualitative et quantitative. Les données quantitatives ont été recueillies à travers un questionnaire assurant une absolue discrétion à l'enquêté et une totale liberté de réponse. Ainsi, l'élaboration, le test et la validation de ce questionnaire ont été précédés par une revue critique de la littérature portant sur les principaux concepts du thème. Par la suite, le même questionnaire a été soumis à l'appréciation d'experts pour vérifier sa pertinence par rapport à sa clarté compte tenu de la population-cible. Ensuite, un échantillon-test a été réalisé auprès d'une dizaine d'enseignants. Les réponses des experts et enseignants ont été examinées à partir des critères suivants : un item était rejeté si au moins un expert le trouvait non pertinent ou peu clair, ou si au moins 5% des enseignants déclaraient ne pas comprendre l'énoncé de l'item ou ne le répondent pas.

La concordance des réponses des personnes-ressources permet d'inférer que le questionnaire a une bonne validité de contenu et de construction, possède donc les qualités requises pour mesurer les informations recherchées. L'étude s'appuie sur les travaux de A. Sané (2001) pour vérifier la fidélité et la pertinence des items.

Le questionnaire interroge sur les divers secteurs ci-dessus énoncés de l'environnement professionnel de l'enseignant. Chacun de ces secteurs est exploré par une famille spécifique d'items. Certains de ces items présentent (au sein de chaque famille) deux états :

- le degré de satisfaction par rapport à l'état actuel réel (R) ;
- la situation souhaitable (S) en cas d'insatisfaction avouée.

Ainsi, pour chaque famille d'items, est établi un premier indice : la moyenne individuelle d'insatisfaction (Ms). Les enseignants enquêtés sont ainsi distribués en fonction de leur niveau individuel moyen d'insatisfaction. Cet indice Ms est le quotient de la somme des écarts entre les réponses R (réalité) et S (souhait) de chaque élément par le nombre d'items auxquels il a répondu. S'il y a satisfaction entière pour un groupe d'items K, on a pour chacun d'eux :  $R = D$  (A. Sané, 2001). Et donc:

$$M_s = \frac{\Sigma (D - R)}{K} = 0$$

Le degré de satisfaction est mesuré sur une échelle à 7 degrés, le champ de variation de l'indice  $M_s$  va de 1 à 7. Le champ d'investigation est constitué par les établissements du secondaire de la ville de Tahoua (collèges d'enseignement général, lycées et complexes d'enseignement secondaire). Le choix de cette ville s'explique, d'une part, par sa carte scolaire statistiquement assez représentative qui permet de tirer des conclusions crédibles, d'autre part, par la proximité de la population ciblée (les enseignants) et des moyens dont nous disposons pour mener ce travail.

Les unités d'observation sont constituées par un échantillon de 53 enseignants dont 27 professeurs de mathématiques-Sciences de la Vie et de la Terre (Maths-SVT) et 26 professeurs de Mathématiques-Sciences Physiques (Maths-PC) en exercice dans les établissements ci-dessus mentionnés. Le tirage de l'échantillon est de type aléatoire simple. Nous avons réparti cet échantillon entre les strates de façon à pouvoir dépouiller les données recueillies comme un recensement. Nous avons procédé à un tirage tel que, dans l'univers considéré, toutes les unités d'observation (enseignants) aient, chacune, la même chance d'être choisie.

L'échantillon de l'étude se caractérise, outre par la discipline, le type d'établissement, le genre, l'âge, l'ancienneté dans l'enseignement, etc. L'appartenance sexuelle, l'âge, la durée dans l'enseignement (ou ancienneté professionnelle) sont des variables introduites en référence au déterminisme réciproque selon lequel des rapports existent entre l'insertion professionnelle et les caractéristiques individuelles (A. Sané, 1997; R. Viau, 1997). Chacun des secteurs investigués est exploré par une famille d'items spécifiques. Certains de ces derniers, au sein de chaque famille, présentent deux formes :

- **la forme A** : qui interroge sur un état réel (par exemple sur la fréquence actuelle réelle des relations avec les autres collègues de même discipline). Le traitement statistique de ces items donnera le score R (Réalité) ;
- **la forme B** : qui interroge, en cas d'insatisfaction avouée de l'enseignant, sur ce qui devrait être, selon lui, l'état de chose considéré pour qu'il fût, par lui, considéré comme satisfaisant. Le traitement statistique de ces items donnera le score S (Souhait). Finalement, l'organisation de la recherche est telle que, à chaque stade de la collecte des informations, les sources d'erreurs seront réduites au maximum, rendant ainsi les conclusions crédibles.

## 2.1. Caractéristiques de la population enquêtée

Initialement, il a été élaboré et remis 100 questionnaires aux enseignants volontaires des disciplines scientifiques des différents établissements du secondaire de la ville de Tahoua. Mais malheureusement, 55 professeurs seulement ont bien

rempli et restitué les questionnaires. Dans ce cadre, la population enquêtée est composée d'un échantillon de 55 professeurs évoluant dans la ville de Tahoua (tableau n°1). L'échantillon se compose d'enseignants de lycée, de complexe d'enseignement et de collège. Sur les 55 enquêtés, 94,5% évoluent dans les complexes, contre 10,9% au lycée et 9,1% au collège. Seulement deux enseignants n'ont pas signalé leur établissement d'exercice. Sur les 55 enseignants ayant répondu à l'enquête, 21,8% ont au plus 30 ans d'âge et 52,7% ont entre 31 et 40 ans d'âge. 23,6% ont plus de 40 ans. Ce qui indique que la majorité des enquêtés sont, en termes d'âge, à 40 ans au plus, c'est-à-dire une population jeune. L'abondance de ces enseignants dans les Complexes d'Enseignement Secondaire (CES), s'explique ces dernières années, par la politique de l'État nigérien de transformer les Collèges d'Enseignement Général (CEG) et les Lycées nationaux en CES.

Tableau n°1: *Type d'établissement fréquenté*

Établissements	Effectifs	Pourcentage (%)
Lycée d'enseignement général privé	6	10,9
Complexe d'enseignement secondaire	41	74,5
Collège d'enseignement général	5	9,1
Total	52	94,5
Réponses manquantes	3	5,5
Total	55	100,0

Source : *Enquête de terrain, 2022.*

Pour les enseignants de 30 ans au plus, nous relevons 8 hommes et 4 femmes. Les 31-40 ans comptent 20 hommes et 9 femmes, tandis que les plus de 40 ans sont 10 hommes et 3 femmes. Parmi ces enseignants, on dénombre 39 hommes et 16 femmes. On identifie 11 professeurs de Mathématiques et Physique-Chimie (M-PC), 27 professeurs de Mathématiques et Sciences de la Vie et la Terre (SVT), 8 professeurs de Mathématiques et 7 de Physique-Chimie (PC).

### 3. Résultats et discussion

Dans cette partie, les données sont obtenues à l'aide de l'échelle de mesure de la satisfaction portant sur 7 degrés : 1. Pas du tout ; 2. Très peu ; 3. Peu ; 4. Approximativement ; 5. Assez bien ; 6. Bien ; 7. Entièrement.

Les résultats obtenus montrent qu'en ce qui concerne la satisfaction des enseignants enquêtés par rapport au programme enseigné et à l'âge même de l'enquêté (tableau n°2), 54 enseignants sur 55 ont répondu à ces items. Ainsi, on identifie 29 professeurs qui sont âgés de 31 à 40 ans, 13 âgés de plus de 40 ans et 12 de moins de 30 ans. Ces résultats expliquent que plus de la moitié des enseignants enquêtés est jeune. Parmi les enseignants de 31 à 40 ans, 10 professeurs sont assez bien satisfaits du programme enseigné. Au même moment, 6 autres professeurs sont approximativement satisfaits. 4 enseignants affirment qu'ils

ne sont pas du tout satisfaits. On retrouve également 3 enseignants bien satisfaits pendant que 3 autres sont très peu satisfaits. Finalement, on distingue 2 enseignants qui sont entièrement satisfaits et 1 enseignant peu satisfait.

Par contre, au niveau des enseignants âgés de plus de 40 ans, ils sont seulement 5 enseignants qui sont approximativement satisfaits. S'ensuivent 4 professeurs entièrement satisfaits, 4 professeurs bien satisfaits, 4 professeurs assez bien satisfaits et 4 autres professeurs qui sont satisfaits du programme enseigné. Au niveau des enseignants de moins de 30 ans, 6 sont bien satisfaits, 4 assez bien satisfaits, 1 approximativement satisfait et finalement 1 affirme qu'il n'est pas du tout satisfait du programme enseigné.

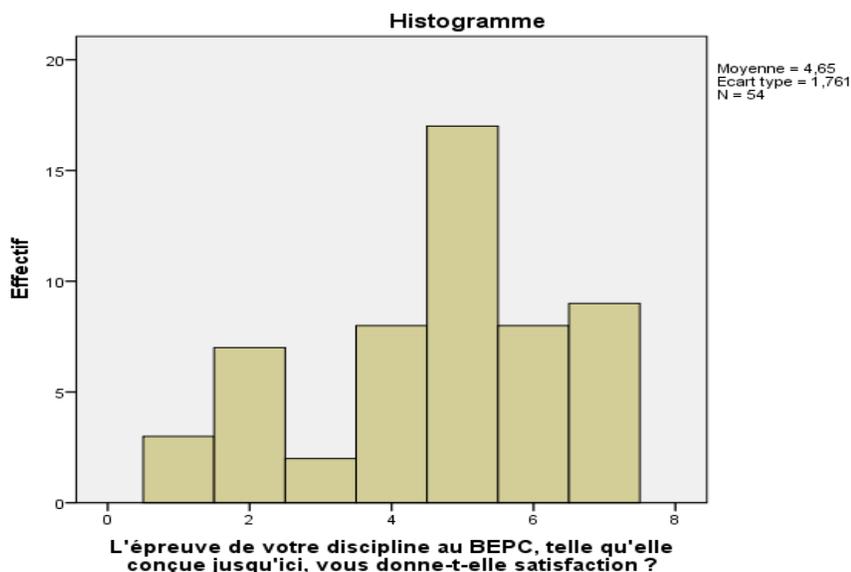
Tableau n°2: *Satisfaction par rapport au programme enseigné et âge enquêté*

Satisfaction par rapport au programme enseigné	Age des enseignants			Total
	30 ans	31 - 40 ans	Plus de 40 ans	
1. Pas du tout	1	4	0	5
2. Très peu	0	3	0	3
3. Peu	0	1	2	3
4. Approximativement	1	6	5	12
5. Assez bien	4	10	2	16
6. Bien	6	3	2	11
7. Entièrement	0	2	2	4
Total	12	29	13	54

Source : *Enquête de terrain, 2022.*

Au sujet de la satisfaction des enseignants enquêtés par rapport à la conception actuelle de l'épreuve de leur discipline au BEPC, les résultats montrent également que 30,9% sont assez bien satisfaits des programmes qu'ils enseignent. Ils sont suivis de 16,4% qui se disent entièrement satisfaits, suivis de 14,5% de bien satisfaits et autres 14,5% approximativement satisfaits, ensuite 12,7% de très peu satisfaits. Seuls 5,5% et 3,6% déclarent n'être respectivement pas du tout et peu satisfaits. À cette étape de l'analyse, on remarque une population majoritairement satisfaite de la conception de l'épreuve du BEPC. Ce qui est visiblement confirmé par le graphique en bâtons qui suit (figure n°1).

Figure n°1 : Satisfaction par rapport à l'épreuve du BEPC



Source : Enquête de terrain, 2022

L'analyse des données recueillies montre également qu'après des années de pratiques en classe, 16 enseignants ne sont pas du tout satisfaits de leur situation professionnelle. 10 enseignants affirment qu'ils sont bien satisfaits alors que 9 sont assez bien satisfaits de leur situation professionnelle (tableau n°3). On distingue également 8 enseignants qui sont entièrement satisfaits de leur situation professionnelle pendant que 5 enseignants estiment être très peu satisfaits. Ils sont peu importants les enseignants qui approximativement sont satisfaits (4) pendant que seulement 3 enseignants sont peu satisfaits de leur situation professionnelle en dépit des nombreuses années de pratique en classe. Ces résultats démontrent une satisfaction des enseignants enquêtés en rapport avec le programme enseigné.

Tableau n°3: Satisfaction par rapport à la situation professionnelle

Après des années de pratiques en classe, êtes-vous satisfait(e) de votre situation professionnelle ?							Total
1. Pas du tout	2. Très peu	3. Peu	4. Approximativement	5. Assez bien	6. Bien	7. Entièrement	
2	1	0	0	1	1	0	5
1	0	1	0	1	0	0	3
2	1	0	0	0	0	0	3
2	1	0	1	3	2	3	12
7	0	2	2	3	1	1	16

2	2	0	0	1	5	2	12
0	0	0	1	0	1	2	4
16	5	3	4	9	10	8	55

Source : *Enquête de terrain, 2022.*

En ce qui concerne la satisfaction des enseignants enquêtés en lien avec les locaux (tableau n°4), les résultats montrent que 21,8 % des enseignants ne sont pas du tout satisfaits alors que 20,0 % disent être assez bien satisfaits. Ils sont suivis doublement de 16,4% qui affirment être respectivement très peu satisfaits et bien satisfaits. S'ensuivent 14,5% des enseignants qui sont approximativement satisfaits, 9,1 % entièrement satisfaits alors que 1,8 % déclarent être peu satisfaits. Le tableau n°4 nous montre ainsi, un taux de non satisfaction des locaux des établissements fréquentés par les enseignants enquêtés (40 %). Ces résultats montrent la nécessité d'une politique infrastructurelle permettant l'amélioration des conditions de travail dans les établissements de Tahoua ville. Les Résultats de l'étude confirment donc les travaux (J. H.Sandholtz, 1990; M. B. Anderson, Edward F. Iwanicki, 1984; A. G. Tishler et B. Ernest, 1989; J. Boman, 1991; V. E. Lee, R. F. Dedrick et J. B. Smith, 1991) quand ils affirment le rôle important que les conditions physiques du milieu scolaire tels que les bureaux d'enseignants, les classes, l'éclairage, le bruit et la salubrité jouent dans la satisfaction des enseignants.

Tableau n°4 : *Satisfaction par rapport aux locaux*

Echelle de mesure	Effectifs	Pourcentage (%)
1. Pas du tout	12	21,8
2. Très peu	9	16,4
3. Peu	1	1,8
4. Approximativement	8	14,5
5. Assez bien	11	20,0
6. Bien	9	16,4
7. Entièrement	5	9,1
Total	55	100,0

Source : *Enquête de terrain, 2022.*

En ce qui concerne la satisfaction par rapport à leur situation professionnelle, et sur la persistance dans le choix de la discipline enseignée si c'était à refaire (tableau n° 5), ils sont 54 enseignants à répondre à cet item. Ces enseignants peuvent être regroupés en cinq groupes: Le premier groupe est constitué de 19 enseignants qui ne sont pas satisfaits du degré de leur situation professionnelle et ne souhaitent pas non plus que ce degré s'améliore. Les membres de ce groupe, sont caractéristiques des enseignants totalement isolés et satisfaits du degré de leur situation professionnelle.

Le second groupe compte 18 enseignants qui sont très satisfaits du degré de leur situation professionnelle. Ainsi, ces enseignants voudraient que le degré de leur situation professionnelle soit maintenu comme tel. Il s'agit d'un grand groupe à l'opposé du premier. Le groupe 3 pour sa part, est composé de 7 enseignants qui se disent pas du tout satisfaits du degré lié à leur situation professionnelle et souhaiteraient que le degré de leur situation professionnelle devienne quotidien. En ce qui concerne le groupe 4, il est composé de 4 enseignants qui sont satisfaits du degré de leur situation professionnelle et malgré cela, souhaiteraient que ce degré lié à leur situation professionnelle cesse d'exister. Ils sont à l'opposé des enseignants du groupe 3.

Le groupe 5 enfin, est constitué de 6 enseignants qui disent avoir actuellement un degré de satisfaction épisodique lié à leur situation professionnelle. Ainsi, ces 6 enseignants souhaiteraient que ce degré de satisfaction lié à leur situation professionnelle reste en l'état. Il ressort de ces résultats que la satisfaction des enseignants en relation avec le choix disciplinaire est une réalité dans les établissements de Tahoua-ville. Ces données confirment les travaux de M. Bruinsma et E. Jansen (2010) quand ils soulignent que le choix des disciplines est lié au sentiment de participer à l'amélioration de la société, ce qui pousse les enseignants à persister dans le choix des disciplines.

Tableau n°5 : *Degré de satisfaction professionnelle et persistance dans le choix de la discipline enseignée si c'était à refaire*

		Persistance dans le choix de sa discipline si c'était à refaire		
		D'inexistantes à peu fréquentes	à Episodiques	De fréquentes à journalières
Degré de satisfaction par rapport à sa situation professionnelle	D'inexistantes à peu fréquentes	groupe 1 (= 19)		groupe 4 (= 4)
	Episodiques	groupe 5 (= 6)		
	De fréquentes à journalières	groupe 3 (= 7)		groupe 2 (= 18)

Source : *Enquête de terrain, 2022.*

Concernant les résultats sur l'état des relations pédagogiques actuelles avec le chef d'établissement et ce que ces relations devraient être pour se montrer satisfait avec le chef d'établissement (tableau n°6), ils sont 46 enseignants à répondre et peuvent être classés en cinq grandes familles: La première est constituée de 2 enseignants qui ne sont pas satisfaits des relations pédagogiques actuelles avec le chef d'établissement et ne désirent pas non plus que lesdites relations s'améliorent. Ils sont donc typiques des enseignants rebelles et adorent ces genres de relation. La deuxième famille est composée de 35 enseignants très satisfaits des relations pédagogiques actuelles avec le chef d'établissement et souhaiteraient les garder. Cette famille d'enseignants est tout à fait d'avis contraire de la première famille.

La troisième famille a un seul enseignant qui dit ne pas du tout être satisfait avec les relations pédagogiques actuelles avec le chef d'établissement et souhaite que ces relations soient journalières. S'agissant donc de la quatrième famille, elle est composée de 5 enseignants qui sont satisfaits des relations pédagogiques actuelles avec le chef d'établissement. Malgré la satisfaction qu'ont ces enseignants dans cette relation, ils ne désirent pas sa continuité. Ils sont à l'opposé de la troisième famille. Finalement, la cinquième famille dispose de 3 enseignants qui estiment avoir actuellement des relations pédagogiques épisodiques avec le chef d'établissement et souhaitent que ces relations restent comme telles.

Il ressort de l'interprétation de ces résultats qu'une grande majorité des enseignants des disciplines scientifiques de Tahoua-ville sont satisfaits des relations qu'ils ont avec leurs chefs d'établissement. Ces données sont en déphasage avec les travaux de A. Barrière (2013), A. Pelage (2003) qui expliquent les tensions qui existent presque toujours entre les chefs et les enseignants et la hiérarchie administrative. Car quand on demande aux enseignants de qualifier leur lien avec leur chef d'établissement, ils sont nombreux à afficher des sentiments antihierarchiques, jugeant cette relation « conflictuelle ». De la même manière, les données obtenues au cours de l'étude sont également en contradiction avec les travaux de A. K. Ndoye (2000) quand il affirme que les aspects de la gestion administrative constituent les principales causes de l'insatisfaction des enseignants.

Tableau n°6: *État des relations pédagogiques actuelles avec le chef d'établissement et ce que ces relations devraient être pour se montrer satisfait*

		Ce que ces relations devraient être pour se montrer satisfait avec le chef d'établissement		
		D'inexistantes à peu fréquentes	Episodiques	De fréquentes à journalières
État des relations pédagogiques	D'inexistantes à peu fréquentes	Famille 1 (= 2)		Famille 4 (= 5)

actuelles avec le chef d'établissement	Épisodiques	Famille 5 (= 3)		
	De fréquentes à journalières	Famille 3 (= 1)		Famille 2 (= 35)

Source : *Enquête de terrain*, 2022.

Par rapport aux items sur l'état des relations pédagogiques actuelles avec les collègues enseignants de la même discipline et ce que ces relations devraient être pour se montrer satisfait (tableau n° 7), les données de l'étude montrent que 48 enseignants ont répondu à ces items. Ces enseignants se regroupent en 5 grandes familles. La première est constituée d'un enseignant qui n'est pas satisfait de ses relations actuelles à caractère pédagogique avec ses collègues de même discipline et ne souhaite pas non plus que celles-ci s'améliorent. Il est caractéristique des enseignants totalement isolés et satisfaits de cette situation. La deuxième famille compte 38 enseignants qui se disent très satisfaits de leurs relations à caractère pédagogique avec leurs collègues de même discipline et qui souhaiteraient que celles-ci soient maintenues comme telles. Il s'agit d'un groupe à l'opposé de la première famille.

La troisième famille est composée de 2 enseignants qui ne sont pas du tout satisfaits de leurs relations actuelles avec leurs collègues de même discipline et souhaiteraient que celles-ci deviennent journalières. La quatrième famille comprend 4 enseignants qui sont satisfaits des relations actuelles avec leurs collègues de même discipline. En dépit de cette satisfaction, ils voudraient que ces relations cessent. Cette famille est à l'opposé de la troisième famille. Finalement, la cinquième famille est composée de 3 enseignants qui déclarent avoir actuellement des relations épisodiques avec leurs collègues de même discipline et voudraient que celles-ci restent en l'état. Ces résultats montrent que les relations pédagogiques actuelles entre les enseignants des mêmes disciplines scientifiques dans les établissements de Tahoua ville sont bonnes. En conséquence, ces données concordent avec les travaux de K.C. Kponou (2014) qui expliquent que la satisfaction professionnelle est également liée aux bonnes relations avec ses collègues. La concertation au sein des établissements scolaires fait l'objet d'une obligation légale dans certains pays comme le Niger. Cette injonction à collaborer fait partie d'un ensemble des mesures qui contribueraient à l'amélioration des pratiques pédagogiques et le cas échéant, à la réussite d'un plus grand nombre d'élèves.

Dans ce contexte, comprendre les conditions socio-organisationnelles, psycho-cognitives et socioprofessionnelles du travail de collaboration au sein des

établissements devient un impératif. Aussi, outre l'analyse des enjeux de l'obligation de concertation en termes d'équité au sein du système éducatif, il convient d'examiner comment des équipes enseignantes travaillent ensemble, dans quelles conditions se développent les pratiques de collaboration au sein des établissements scolaires. Sur la base de cette analyse, il devient possible d'envisager les limites et les conditions de la promotion de la collaboration entre enseignants comme gage d'une école de la réussite (B. Lessard et A. L. Poulin, 2018; M. P. Lefevre, 2010; V. Dupriez, 2007; C. Letor, 2007).

Tableau 7: *État des relations pédagogiques actuelles avec les collègues enseignants de même discipline et ce que ces relations devraient être pour se montrer satisfait*

		Ce que ces relations devraient être pour se montrer satisfait		
		D'inexistantes à peu fréquentes	Épisodiques	De fréquentes à journalières
État des relations pédagogiques actuelles avec les collègues enseignants de même discipline	D'inexistantes à peu fréquentes	famille1 (= 1)		famille4 (= 4)
	Épisodiques	famille5 (= 3)		
	De fréquentes à journalières	Famille3 (= 2)		famille2 (= 38)

Source : *Enquête de terrain, 2022.*

Les données sur le degré de l'état des relations pédagogiques actuelles avec les parents d'élèves et ce que ces relations devraient être pour se montrer satisfait (tableau 8), nous permettent de catégoriser en 4 groupes les 51 enseignants qui ont répondu aux items: Le premier groupe est composé de 15 enseignants qui ne sont pas satisfaits de leurs relations pédagogiques actuelles avec les parents d'élèves et ne cherchent pas non plus que ces relations s'améliorent. Les enseignants rassemblés au sein de ce groupe sont des types qui ne sont pas du tout intéressés par ce genre de relation et sont satisfaits de la manière dont ces relations-là se tissent. Le second, est formé de 7 enseignants qui sont très satisfaits de leurs relations pédagogiques actuelles avec les parents d'élèves. Ces mêmes enseignants aspirent que ces relations continuent comme elles sont actuellement et ils ont des idées tout à fait contraires des enseignants regroupés au sein du premier groupe.

Le troisième groupe formé de 20 enseignants, disent être satisfaits de leurs relations pédagogiques actuelles avec les parents d'élèves. En dépit de cette satisfaction dans leurs relations avec les Parents d'élèves, ils souhaiteraient que ces relations ne continuent plus. Le quatrième groupe en ce qui le concerne est composé de 9 enseignants. Ces derniers affirment qu'ils ont actuellement des relations pédagogiques épisodiques avec les Parents d'élèves et désireraient les maintenir. L'analyse des résultats de l'étude montrent un nombre élevé des enseignants qui ne sont pas satisfaits des relations avec les Parents d'élèves. Cette situation ne permet pas à ces enseignants de donner les meilleurs d'eux-mêmes pour améliorer les rendements académiques des apprenants. Ces données de l'étude confirment les résultats des travaux de R. Deslandes (2005) qui affirment que les relations positives entre les enseignants et les familles favorisent un rendement scolaire plus élevé, un meilleur ajustement de l'enfant à l'école, une meilleure estime de soi de l'élève et une plus grande participation parentale au suivi scolaire. Il faut noter que les relations pédagogiques des enseignants avec les parents d'élèves contribuent beaucoup à soutenir les parents dans leur rôle parental et à développer leur sentiment de compétence parentale. Les enseignants en retirent également des bénéfices ; ils développent ainsi une attitude plus positive à l'égard des parents comme éducateurs. Comme ingrédient essentiel à des relations positives, nombreux sont les auteurs à mentionner la confiance mutuelle. Lorsque les parents et les enseignants se font confiance, ils ont davantage tendance à travailler ensemble, à collaborer.

Tableau 8 : *État des relations pédagogiques actuelles avec les parents d'élèves et ce que ces relations devraient être pour se montrer satisfait*

		Ce que devraient être ces relations avec les parents pour se montrer satisfait		
		D'inexistantes à peu fréquentes	Episodiques	De fréquentes à journalières
Etat des relations pédagogiques actuelles avec les Parents d'élèves	D'inexistantes à peu fréquentes	groupe1 (= 15)		groupe4 (= 20)
	Episodiques	Groupe 5 (= 9)		
	De fréquentes à journalières	groupe3 (= 0)		groupe2 (= 7)

Source : *Enquête de terrain, 2022*

Les résultats des items de l'état des relations pédagogiques actuelles avec l'Inspection Régionale Pédagogique (IPR) et ce que ces relations devraient être pour se montrer satisfaits (tableau 9), dévoilent que 51 enseignants sur les 55 ont répondu à ces items. Leurs réponses peuvent être regroupés en quatre grandes familles: la famille 1 est composée de 7 enseignants qui ne sont pas satisfaits de leurs relations pédagogiques actuelles avec l'IPR et ne cherchent pas non plus que ces relations s'améliorent. Les enseignants regroupés au sein de cette famille sont les genres qui ne sont pas du tout intéressés par des bonnes relations et sont satisfaits de la manière dont ces relations se tissent. La famille 2 est formée de 6 enseignants qui sont très satisfaits de leurs relations pédagogiques actuelles avec l'IPR. Ces mêmes enseignants ambitionnent que ces relations continuent comme elles sont actuellement. Ces 6 enseignants ont des idées tout à fait contraires des enseignants regroupés au sein de la famille1. La famille 4 dispose de 19 enseignants qui estiment être satisfaits de leurs relations pédagogiques actuelles avec l'IPR. Ces enseignants malgré leur satisfaction avec l'IPR dans leurs relations ne voudraient pas que ces relations continuent. Finalement, la famille 5 est composée également de 19 enseignants qui affirment qu'ils ont actuellement des relations épisodiques avec l'IPR. Ces enseignants désireraient ainsi le maintien de ces relations comme telles.

Tableau 9 : *État des relations pédagogiques actuelles avec l'Inspection Régionale Pédagogique sur ce que ces relations devraient être pour se montrer satisfait (IPR)*

		Ce que ces relations devraient être pour se montrer satisfait avec l'Inspection Régionale Pédagogique		
		D'inexistantes à peu fréquentes	Episodiques	De fréquentes à journalières
Etat des relations pédagogiques actuelles avec l'Inspection Régionale Pédagogique	D'inexistantes à peu fréquentes	Famille 1 (= 7)		Famille 4 (= 19)
	Episodiques	Famille 5 (= 19)		
	De fréquentes à journalières	Famille 3 (= 0)		Famille 2 (= 6)

Source : *Enquête de terrain, 2022.*

Les données ci-dessus obtenues de l'étude attestent que les relations existantes entre les enseignants des disciplines scientifiques de Tahoua ville et

L'Inspection Régionale Pédagogique (IPR) sont relativement bonnes. Au Niger, chaque région dispose d'une l'Inspection Pédagogique Régionale rattachée au Ministère de l'Éducation Nationale. L'IPR est chargée de surveiller les pratiques pédagogiques des établissements du secondaire. Selon l'arrêté N° 0317/MEN/SG/DGPQ/DFIC du 03 novembre 2021, à son article 3, la mission principale de l'IPR consiste à impulser, animer, évaluer/contrôler toutes les actions relatives à la qualité de l'enseignement/apprentissage dans sa circonscription pédagogique.

Dans la mise en œuvre de sa mission, l'IPR a souvent fait l'objet de contestation de la part des enseignants aboutissant à des mouvements pédagogiques et syndicaux qui tentent d'obtenir de nouvelles relations de travail entre les inspecteurs et les enseignants. Au Niger en 2020, l'évaluation nationale des enseignants du secondaire a étalé ce fait. Depuis lors, beaucoup d'enseignants affirment être mal évalués. Les données obtenues dans cette étude confirment les travaux de D. Senore (2000), C. Hadji (1997) quand ils affirment que l'évaluation de l'enseignant doit être capable de lui fournir des repères éclairants, plutôt que de l'accabler sous des reproches, capable de préparer la mise en œuvre des outils de la réussite plutôt que de se résigner à n'être qu'un thermomètre de l'échec. Il s'agit de faire de l'évaluation un acte capable d'aider à comprendre la situation de celui qui est évalué tout autant que de mesurer sa performance.

## **Conclusion**

Au Niger, les phénomènes de pénurie d'enseignants des disciplines scientifiques et la diminution de l'attrait pour ces disciplines constituent une grande préoccupation pour toute la société et amènent à s'interroger sur la satisfaction professionnelle de ces enseignants au travail. En effet, les résultats de la présente étude ont révélé de manière générale que dans les établissements du secondaire de Tahoua ville les enseignants des disciplines scientifiques sont relativement satisfaits des relations qu'ils tissent avec leurs chefs d'établissement, les collègues de la même discipline, les programmes enseignés et de leur situation professionnelle. Cependant, les relations avec les élèves, parents d'élèves et l'Inspection Pédagogique Régionale ne sont pas au bon fixe. En ce qui concerne les problèmes des locaux, ils constituent la plus grande préoccupation des enseignants. Ainsi, ces résultats confirment l'existante des rapports profonds entre le niveau de satisfaction au travail des enseignants et leur degré d'insertion professionnelle, ce qui répercute sur les pratiques pédagogiques des enseignants affectant par conséquent les rendements scolaires des apprenants dans ces disciplines. Cependant, cette thématique devrait être approfondie et il serait profitable que des études empiriques interrogent sur les raisons pour lesquelles certaines personnes au Niger décident de ne pas devenir enseignantes alors qu'elles en auraient l'opportunité. Les résultats issus de cette problématique permettraient un nouvel éclairage sur la pénurie d'enseignants dans le domaine.

## Références bibliographiques

- BARRERE Anne, 2013, *Sociologie des chefs d'établissement ; Les managers de la République*. PUF Collection Education et Société.
- BRUINSMAMarjon & JANSEN Ellen, 2010, « Is the Motivation to Become a Teacher Related to Pre-Service Teachers Intentions to Remain in the Profession? » *European Journal of Teacher Education*, 33, 185-200. Sur <http://dx.doi.org/10.1080/02619760903512927>, consulté le 27 mars 2022.
- DESLANDES Rollande, 2005, *La réussite scolaire : comprendre et mieux intervenir*. Québec, Canada, Presses de l'Université Laval.
- HADJI Charles, 1997, *L'évaluation démystifiée*. Paris : ESF.
- KALAMO Augustin, 2011, *Des déterminants des performances scolaires à la fin de l'enseignement élémentaire au Sénégal : Cas de l'Inspection Départementale de l'Éducation de Vélingara, dans la région de Kolda*. Mémoire de master en éducation et formation, Faculté des Sciences et Technologies de l'Éducation et de la Formation, (FASTEF), Université Cheikh Anta Diop, Dakar, Sénégal.
- KPONOU Kenneth Colombiano, 2014, *Satisfaction des Enseignants et Performances Scolaires au Bénin*. Université Cheikh Anta DIOP, Dakar, Sénégal.
- KUTCHETamghe, 2012, *Pratiques de gestion des ressources humaines et performance sociale des établissements d'enseignement secondaires privés au Cameroun. Cas du collège "la bergère*. Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du Diplôme de Master 2 en Administration des Entreprises de l'IAE de Poitiers <https://www.memoireonline.com/09/13/7430/Pratiques-de-gestion-des-ressources-humaines-et-performance-sociale-des-etablissements-denseigne.html>, consulté le 22 mars 2022.
- LISON Christelle & DE KETELE Jean-Marie, 2007, « De la satisfaction au moral professionnel des enseignants: étude de quelques déterminants » *Revue des sciences de l'éducation*, volume 33, numéro 1, <https://doi.org/10.7202/016194ar>
- NDOYE Abdou Karim, 2000, « L' (in)satisfaction au travail des professeurs du second degré du Sénégal ». *Revue des sciences de l'éducation* Volume 26, numéro 2, p.439–462, <https://www.erudit.org/fr/revues/rse/2000-v26-n2-rse367/000130ar/> consulté le 24 janvier 2022.
- PELAGE Agnès, 2003, « La redéfinition du métier de chef d'établissement secondaire : changement statutaire, construction de l'engagement professionnel et épreuves pratiques ». In *Revue française de pédagogie*, n°145, p.21-36, Sur [https://www.persee.fr/doc/rfp\\_0556-7807\\_2003\\_num\\_145\\_1\\_2982](https://www.persee.fr/doc/rfp_0556-7807_2003_num_145_1_2982), consulté le 19 janvier 2022.
- PERRENOUD Philippe, 1993, « Formation initiale des maîtres et professionnalisation du métier ». *Revue des sciences de l'éducation*, volume 19, numéro 1, <https://www.erudit.org/en/journals/rse/1993-v19-n1-rse1854/031600ar.pdf>, consulté le 17 février 2022.
- PIERRE Périer, 2004, « Une crise des vocations ? Accès au métier et socialisation professionnelle des enseignants du secondaire ». *Revue française de pédagogie*,

Moustapha MOUSSA / La satisfaction au travail des enseignants des disciplines scientifiques du secondaire au Niger dans la ville de Tahoua / revue *Échanges*, n° 19, décembre 2022

n°147, p. 79-90. Sur : [https://www.persee.fr/doc/rfp\\_0556-7807\\_2004\\_num\\_147\\_1\\_3122](https://www.persee.fr/doc/rfp_0556-7807_2004_num_147_1_3122), consulté le 22 janvier 2022.

SANEAnsoumane, 2001, *Univers professionnel et motivation des enseignants. Rôle de la satisfaction ou de l'insatisfaction*. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation inédite, Université Catholique Louvain, Louvain, Belgique.

SENOREDominique, 2000, *Pour une éthique de l'inspection*. Paris : ESF.