



## **REVUE INTERNATIONALE DE LANGAGE ET DE PEDAGOGIE**

**REVUE SEMESTRIELLE DU CENTRE BENINOIS DES LANGUES  
ETRANGERES (CEBELAE)  
DE  
L'UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI (UAC), BENIN**

Site Web : [www.cebelaebj](http://www.cebelaebj) email : [rilap2022@gmail.com](mailto:rilap2022@gmail.com)



### **Editions Africatex Média (EAM)**

01 BP 3950, Porto-Novo, République du Bénin  
Tél : (+229) 97 29 65 11 / 65 68 00 98 / 97 98 78 10

# REVUE INTERNATIONALE DE LANGAGE ET DE PEDAGOGIE (RIL@P)

---



## RIL@P

Vol 1, N°04, Décembre 2023, ISSN 1659-5378

Revue semestrielle du Centre Béninois des  
Langues Etrangères (CEBELAE),  
Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

Sous la direction du :

**Dr Rissikatou MOUSTAPHA BABALOLA**

Maître de Conférences des Universités (CAMES)



**Editions Africatex Média (EAM)**

01 BP 3950, Porto-Novo, République du Bénin

Tél : (+229) 97 29 65 11 / 65 68 00 98 / 97 98 78 10

**REVUE INTERNATIONALE DE  
LANGAGE ET DE PEDAGOGIE  
(RIL@P)**

---

**RIL@P**

**Vol 1, N°04, Décembre 2023, ISSN 1659-5378**

**Revue semestrielle du Centre Béninois des  
Langues Etrangères (CEBELAE),  
Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin**

**Sous la direction du :**

**Dr Rissikatou MOUSTAPHA BABALOLA**  
Maître de Conférences des Universités (CAMES)



**Editions Africatex Média (EAM)**

01 BP 3950, Porto-Novo, République du Bénin  
Tél : (+229) 97 29 65 11 / 65 68 00 98 / 97 98 78 10

**Copyright: CEBELAE / UAC & EAM**

- ❖ Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés pour tous les pays.
  
- ❖ *No part of this journal may be reproduced in any form, by print, photo-print, microfilm or any other means, without written permission from the publisher.*

❖ **Dépôt légal, N°13959 du 21/04/22 ; 2ème Trimestre,  
Bibliothèque Nationale, Porto-Novo, République du Bénin.**

**ISSN 1659-5378**



**Editions Africatex Média**

01 BP 3950, Oganla,

Porto-Novo, Rép. du Bénin

Tél : (+229) 97 29 65 11 / 65 68 00 98 / 97 98 78 10

**Décembre 2023**

## COMITE DE REDACTION

### Directrice de publication :

**Rissikatou MOUSTAPHA BABALOLA,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Directrice du CEBELAE, Cotonou,  
Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

### Rédacteur en chef :

**Germain S. SAGBO,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Département d'Etudes Germaniques,  
FLLAC, Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

### Rédacteur en chef-Adjoint :

Dr Bienvenu AZEHOUNGBO,

Maître-Assistant des Universités (CAMES), CEBELAE, Cotonou, Université d'Abomey-Calavi  
(UAC), Bénin

### Secrétariat :

**Théophile G. KODJO SONOU,**

Maître-Assistant des Universités (CAMES), Institut Universitaire Panafricain, Bénin

**Dr Cécile HOUNNONTIN,**

CEBELAE, Cotonou, Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

## CONTACTS

**Madame la Directrice de publication,**

**Revue Internationale de Langage et de Pédagogie (RIL@P), Centre Béninois des  
Langues Etrangères (CEBELAE),**

Quartier : Gbégamey, C/N° 632-633, Cotonou

02 BP 8120, Cotonou, Rép. du Bénin

Tél. (+229) 57 07 20 86 / 58 07 79 08

**Courriel :** [rilap2022@gmail.com](mailto:rilap2022@gmail.com)

**Site web:** [www.cebelae.bj](http://www.cebelae.bj)

## COMITE SCIENTIFIQUE ET DE LECTURE

**Président :**

**Pr Julien Koffi GBAGUIDI,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Membres :**

**Pr Patrick Yelindo HOUESSO,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Pr Komlan E. ESSIZEWA,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université de Lomé, Togo

**Pr Atafeï PEWISSI,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université de Lomé, Togo

**Pr Coffi SAMBIENI,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Pr Vamara KONE,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université Alassane OUATTARA, Côte d'Ivoire

**Pr Akoété AMOUZOUN,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université de Kara, Togo

**Pr Adolphe KPATCHAVI,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Pr Pascal OKRI TOSSOU,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Pr Innocent Sourou KOUTCHADE,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Pr Célestin AMOUSSOU,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Pr Jean-Euloge GBAGUIDI,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université de Lomé, Togo

**Dr Raphaël YEBOU,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi, Bénin

**Dr Pierre KRAMOKO,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université Alassane OUATTARA, Côte d'Ivoire

**Dr Vincent ATABAVIKPO,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Dr Célestin GBAGUIDI,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Dr Moufoutaou ADJERAN,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Dr Ferdinand KPOHOUE,**

Professeur Titulaire des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Dr Mahoubé Abraham OLOU**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Dr Corneille TEBA,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Dr Dossou Charles LIGAN,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Dr Marcellin HOUNZANGBE,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Dr Clarisse NAPPORN,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Dr Servais AKPACA,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

**Dr Yélian Constant AGUESSY,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université de Parakou, Bénin

**Dr Dossou Flavien LANMANTCHION,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université Nationale des Sciences, Technologies, Ingénieries et Mathématiques, Abomey, Bénin

**Dr Paméssou WALLA,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université de Lomé, Togo

**Dr Samuel DJENGUE,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université de Lomé, Togo

**Dr Damlègue LARE,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université de Lomé, Togo

**Dr Ibrahima SARR,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université Gaston Berger, Saint Louis (Sénégal)

**Dr Ousmane NGOM,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université Gaston Berger, Saint Louis (Sénégal)

**Dr Issaga NDIAYE,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université Cheikh Anta Diop, Dakar (Sénégal)

**Dr Ousseynou THIAM,**

Maître de Conférences des Universités (CAMES), Université Cheikh Anta Diop, Dakar (Sénégal)

## **LIGNE EDITORIALE ET DOMAINES DE RECHERCHE**

### **LIGNE EDITORIALE**

La *Revue Internationale de Langage et de Pédagogie (RIL@P)* est une revue scientifique spécialisée qui couvre les domaines de recherche tels que les lettres, la linguistique, la sociolinguistique, la didactique, les sciences de l'éducation et les sciences sociales. Les articles que nous y publions peuvent être écrits en français, en anglais, en espagnol ou en allemand. Ces articles sont reçus au secrétariat du comité de rédaction de la revue et envoyés en évaluation. Ceux qui ont reçu un avis favorable à leur soumission sont sélectionnés pour une réévaluation par les membres du comité scientifique en raison de leur originalité, des intérêts qu'ils présentent aux plans africain et international et de leur rigueur scientifique. Après les travaux préliminaires du secrétariat, le spécimen du numéro à publier est envoyé au comité scientifique et de lecture pour des corrections éventuelles et la vérification de la conformité des articles aux normes de publication de la revue.

Notons que les articles que notre revue publie doivent respecter les normes éditoriales suivantes :

#### **La taille des articles**

Volume : 12 à 15 pages ; interligne : 1,5 ; pas d'écriture (taille) : 12 ; police : Times New Roman.

#### **Ordre logique du texte**

Un **TITRE** en caractère d'imprimerie et en gras. Le titre ne doit pas être trop long (au plus 2 lignes);

Un Résumé est fait en français et en anglais ou en allemand (pour les articles rédigés en allemand). Le résumé doit comporter 50 à 200 mots maximum avec pour interligne 1. ;

Les mots clés au nombre de 05 font partie du résumé ;

Le second résumé ou abstract est juste la traduction du résumé original. Il est aussi fait de mots clés exactement comme dans le premier cas et suit les mêmes restrictions par rapport au nombre de mots ;

Une Introduction ;

Un Développement ;

Les articulations du développement du texte doivent être titrées et / ou sous titrées en trois niveaux au plus ainsi qu'il suit :

#### **Pour le Titre de la première section et sous-section**

1. Pour le titre de la première section

1.1. Pour le titre de la première sous-section

1.2. Pour le titre de la deuxième sous-section de la première section etc.

### **Pour le Titre de la deuxième section**

- 2. Pour le titre de la deuxième section
- 2.1. Pour le titre de la première sous-section de la deuxième section
- 2.2. Pour le titre de la deuxième sous-section de la deuxième section etc.

### **Pour le Titre de la troisième section**

- 3. Pour le titre de la troisième section
- 3.1. Pour le titre de la première sous-section de la troisième section
- 3.2. Pour le titre de la deuxième sous-section de la troisième section etc.

### **Conclusion**

Elle doit être brève et insister sur l'originalité des résultats de la recherche

### **Bibliographie**

Les sources effectivement consultées et citées dans le texte doivent figurer dans une rubrique, en fin de texte, intitulé :

#### **Références Bibliographiques**

Les divers éléments d'une référence bibliographique sont présentés comme suit : NOM et Prénom (s) de l'auteur, Année de publication, Zone titre, Lieu de publication, Zone Editeur, pages (p.) occupées par l'article dans la revue ou l'ouvrage collectif.

Dans la zone titre, le titre d'un article est présenté en romain et entre guillemets, celui d'un ouvrage, d'un mémoire ou d'une thèse, d'un rapport, d'une revue ou d'un journal est présenté en italique. Dans la zone Editeur, on indique la Maison d'édition (pour un ouvrage), le Nom et le numéro/volume de la revue (pour un article) suivi du Lieu de publication, de la Zone Editeur de la revue. Au cas où un ouvrage est une traduction et/ou une réédition, il faut préciser après le titre le nom du traducteur et/ou l'édition (ex : 2<sup>nde</sup> éd.).

#### **La présentation des notes**

La rédaction n'admet que des notes en bas de page. **Les notes en fin de texte ne sont pas tolérées.** Les citations dans le corps du texte doivent être indiquées par un retrait avec tabulation 1 cm à gauche avec le texte mis en taille 11 et interligne 1.

Les références de citations sont intégrées au texte citant, selon les cas, de la façon suivante :

(Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur, année de publication, pages citées). Ou

Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur (année de publication, pages citées).

Les citations et les termes étrangers sont en italique et entre guillemets « ».

*RIL@P* s'interdit le soulignement.

Le comité scientifique et de lecture est le seul organe capable de porter des jugements sur la scientificité des textes publiés. Le comité de rédaction de la revue s'occupe de la publication des textes retenus par le comité scientifique et de lecture.

Les avis et opinions scientifiques émis dans les articles n'engagent que leurs propres auteurs. Les textes non publiés ne sont pas retournés.

La présentation des figures, cartes, graphiques...doit respecter le format (format : 15/21) de la mise en page de *RIL@P*.

Tous les articles doivent être envoyés à l'adresse suivante : [rilap2022@gmail.com](mailto:rilap2022@gmail.com) et copie faite aux adresses (courriels) suivantes : [rissikatouba@gmail.com](mailto:rissikatouba@gmail.com) / [cebelaeuac@gmail.com](mailto:cebelaeuac@gmail.com) .

NB : Un auteur dont l'article est retenu pour publication dans *RIL@P* participe aux frais d'édition par article et par numéro. Il reçoit, à titre gratuit, un tiré-à-part et une copie de la revue publiée à raison de quarante mille (**40.000**) francs CFA.

## **DOMAINE DE RECHERCHE**

*La Revue Internationale du Langage et de Pédagogie (RIL@P)* est un instrument au service des chercheurs qui s'intéressent à la publication d'articles et de comptes rendus de recherches approfondies dans les domaines ci-après :

**Lettres** : littératures, cultures et civilisations ;

**Langues** : linguistique, didactique des langues, traduction, interprétation des langues et communication ;

**Sciences de l'éducation** ;

**Sciences sociales** ;

Les **sujets généraux d'intérêts vitaux** pour le développement des études en pédagogie, langues et sciences de l'éducation et sociales.

Au total, la *Revue Internationale de Langage et de Pédagogie (RIL@P)* se veut le lieu de rencontre et de dissémination de nouvelles idées et d'opinions savantes dans les domaines ci-dessus cités.

**LE COMITE DE REDACTION**

## EDITORIAL

La Revue Internationale de Langage et de Pédagogie (RIL@P), publiée par le Centre Béninois des Langues étrangères (CEBELAE), est ouverte aux chercheurs des institutions universitaires de recherche et enseignants-chercheurs des universités, instituts universitaires, centres universitaires et grandes écoles.

L'objectif de cette revue est de permettre aux collègues chercheurs et enseignants-chercheurs d'avoir une tribune pour faire connaître leurs travaux de recherche.

Le comité scientifique et de lecture de *RIL@P* est présidé par le Professeur Julien Koffi GBAGUIDI. Ce comité une quarante de membres, tous de rang A.

Aussi, voudrions-nous informer les lecteurs de *RIL@P*, qu'elle est multilingue avec des articles rédigés aussi bien en français, en anglais, en espagnol, qu'en allemand.

**Dr Rissikatou MOUSTAPHA BABALOLA,  
Maître de Conférences des Universités (CAMES),  
Directrice de publication de RIL@P,  
Directrice du CEBELAE, Université d'Abomey-Calavi, Bénin**

# SOMMAIRE

## LITTERATURE, CIVILISATION & SCIENCES SOCIALES

### LITTERATURE

1. **Nudité et Intéressant : Pour une Lecture Sémiostylistique du Discours Émotionnel dans *Mes Saintes Colères* de Macaire Etty**  
Gomongo Nargawélé SILUE.....1
2. **De l'Immigration Au Bercaïl : Une Etude De *Les Paradis Terrestres* de Femi Ojo-Ade et *Un Nègre A Violé une Blonde à Dallas* de Ramonu Sanusi**  
Musa HARUNA.....18
3. **Aspects de la Théocratie dans Quatre Pièces Théâtrales Bénino-Togolaises**  
Kintossou Armand ADJAGBO.....33
4. **Etude Analytique de l'Imaginaire dans *Masques Nègres* d'Eno Belinga**  
Ikechi Gilbert.....46
5. **Solidarity and Education in African Traditional Society: A Reading of Francis Selormey's *The Narrow Path* and Kaakyire A. Nyantakyi's *Ancestral Sacrifice***  
Kangni ADAMA.....59

### SCIENCES SOCIALES

6. **Rites Socioculturels Liés à la Scarification Clanique « Deux Fois Cinq » chez les *Xwela de Wida* au Sud du Bénin**  
Léopold Codjo WEKE.....74
7. **Contributions of Local Authorities in the Management of Herders-Farmers Conflict in Onklou, Commune of Djougou, Benin Republic**  
Salami SALIFOU ABDOULAYE.....90

## SCIENCES DU LANGAGE & SCIENCES DE L'EDUCATION

### SCIENCES DU LANGUAGE

- 8. Une Etude Sociolinguistique et Communicative de l'Argot des Jeunes Nigériens**  
Abdulrahman Burour IBRAHIM.....121
- 9. Difficulté de l'Enseignement/Apprentissage du Vocabulaire à l'Ecole Primaire : Cas de l'Ecole Tampouy "E"**  
Sénon KANAZOÉ  
& Christine KIEMA.....137
- 10. Les Anthroponymes /Ka/ en Kabiye : Propriétés Formelles et Sémantico-Référentielles**  
Yoma TAKOUGNADI .....153

### SCIENCES DE L'EDUCATION

- 11. Le Développement Professionnel des Enseignants du Secondaire en République du Bénin**  
Raphaël R. KELANI ..... 168
- 12. La Concrétisation en Mathématique à l'Epreuve des Défis de Rendement Scolaire des Apprenants de Niveau 3 à l'école Primaire**  
Michel TAKPONON  
& A. Florentine HOUEDENOU.....186
- 13. Monographie Contextuelle du Système d'Aspiranat au Métier d'Enseignant au Bénin**  
Kouassi Valentin ZANOU.....201
- 14. Exploring the Impact of Learning and Living Conditions on English Language Learning in Beninese Secondary Schools**  
Bienvenu KOMAKLO.....217

**SCIENCES DU LANGAGE & SCIENCES DE L'ÉDUCATION**

# MONOGRAPHIE CONTEXTUELLE DU SYSTEME D'ASPIRANT AU METIER D'ENSEIGNANT AU BENIN

**Kouassi Valentin ZANOU**  
Université d'Abomey-Calavi (Bénin)  
[tinonet20002000@yahoo.fr](mailto:tinonet20002000@yahoo.fr)

## Résumé

Caractérisé par sa noblesse, le métier d'enseignant constitue une passion pour certains qui y vont par vocation tandis que d'autres s'y adonnent par défaut. Dans nombre de pays africains comme le Bénin, le manque d'enseignants se fait remarquer par acuité, créant ainsi pour les systèmes éducatifs, des problèmes relatifs à la qualité de l'enseignement. Au Bénin, en 2008, plusieurs vacataires ont été reversés dans le corps enseignants en tant qu'agents contractuels. A l'avènement du régime de la rupture, ce système de vacation apparaissait inefficace dans la résolution du déficit d'enseignants dans nos écoles. C'est ainsi qu'une autre initiative a été mise sur pied avec la création d'un fichier national pour ceux qui aspirent désormais à la fonction enseignante : on parle d'"Aspirant au Métier d'Enseignant" (AME). Après quatre ans de mise en œuvre, il est tout à fait indiqué de procéder à un bilan sommaire de cette expérience. C'est l'objectif visé à travers cette recherche qui s'inscrit dans une approche mixte (quantitative et qualitative), et qui a permis de mener des enquêtes par questionnaire auprès de 438 AME identifiés par les techniques de boule de neiges et du volontariat. Trois Responsables pédagogiques, retenues par convenance, ont été interviewées. Les résultats révèlent que bien qu'ayant désormais un statut plus honorable qu'auparavant, les AME estiment globalement que leurs conditions de travail, loin de favoriser leur épanouissement les aliènent.

**Mots clés** : aspiranat, métier d'enseignant, monographie, AME, Bénin.

## Abstract

Characterised by its nobleness, teaching job is being as a passion for some, who embraced it with dedication; some other, take it as a passing time job, before they find a job more relevant to their expectations. In many african countries, as Benin republic, the lack of teachers is critical and becomes a threat to education systems, creating quality education challenges. In Benin, since 2008, many part-time teaching job performers have been signed as contractual teachers. When the current government came, he judges inefficient, the part-time teaching job system led down in 2008, as he said, it didn't help solving the problem of teachers deficit in schools. Therefore, a new initiative has been taken, based on the creation of a national data base, gathering those who aspire to embrace teaching job carrier: known as "Aspirant au Métier d'Enseignant" (AME). After four years of the implementation of that initiative, it is important to analyse its outcomes. That is what the current research aims at, intergrating qualitative and quantitative approach and helps to make survey using a questionnaire towards 438 AME, identified by volunteering technics. Three head teachers in charge of the pedagogical aspect, have been selected and interviewed by convenience. The results

we come at, reveal that, despite the fact that they get an honorable status, the AME said their working conditions, instead of contributing to their inner peace, make them slaves.

**Keywords:** aspirant, teaching job, monography, AME, Benin

## **Introduction**

L'éducation formelle se transmet dans un cadre officiel qui met en relation plusieurs acteurs tels que les apprenants, les enseignants, le savoir, l'administration scolaire, les parents, les autorités étatiques, etc. Au nombre de ceux-ci figure en point de mire l'enseignant qui est censé, grâce à son rôle, favoriser l'apprentissage en facilitant la relation entre l'apprenant et le savoir. La fonction enseignante est caractérisée par une singularité du fait qu'elle est destinée à la construction humaine ; l'école étant considérée comme une fabrique d'Hommes (L. Pradelier, 2016). C'est cette singularité qui fonde même la complexité de la fonction, car le fait d'enseigner consiste à permettre à tous les élèves d'atteindre les objectifs pédagogiques fixés par les programmes et cette tâche s'avère éminemment complexe à réaliser (N. Anton, 2012). L'enseignant apparaît donc comme un maillon incontournable dans le processus enseignement/apprentissage/évaluation. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle l'OCDE (2005) considère l'enseignant comme la ressource la plus significative et la plus précieuse au sein des établissements scolaires qui est chargée de l'amélioration de l'enseignement. B. Dembélé *et al.* (2022) préciseront plus tard que l'enseignant est considéré comme la ressource éducative la plus importante ainsi qu'un facteur déterminant de la qualité de l'Éducation. Partant de ce postulat, enseigner devrait être l'une des professions les plus gratifiantes. Malheureusement, ce n'est pas le cas pour des enseignants qui, une fois à l'œuvre, se rendent compte d'une autre réalité qui les pousse au découragement, à la frustration et pire à l'abandon (T. Gordon, 2005).

En effet, le métier d'enseignant est confronté à d'énormes difficultés, notamment dans plusieurs pays africains, qui se rapportent en général aux conditions de travail et en particulier à la pénurie d'enseignants, à une faible rémunération, aux problèmes ergonomiques, au défaut de plan de carrière, etc. B. Dembélé *et al.* (2022) résumant les maux que subit la fonction enseignante en une faible valorisation de la contribution de ce métier, une pénibilité des conditions de vie et de travail et une dévalorisation du statut de l'enseignant. Tout ceci conduit, selon eux, à une démotivation

généralisée des enseignants (surtout en Afrique) qui préfèrent s'adonner à d'autres fonctions plus valorisantes et plus rémunératives.

Parlant de motivation, J-L. Berger et Y. D'Ascoli (2011) en identifient trois catégories qui suscitent le choix de la fonction enseignante. Il s'agit des motivations altruistes qui portent sur le désir d'aider, d'apporter sa contribution à la société, à la communauté ou de travailler avec les enfants, les motivations intrinsèques qui se rapportent à l'intérêt pour l'acte d'enseigner et aux conséquences qui en résultent (par exemple être passionné par la transmission du savoir) et les motivations extrinsèques qui se focalisent sur les facteurs externes qui incitent à s'adonner à la fonction enseignante (cela peut être lié aux avantages qu'offrent la fonction).

Par ailleurs, évoquant la question relative à la pénurie d'enseignants, R. M. Ouédraogo (2011) tente de donner les raisons qui l'expliquent ; lesquelles raisons sont multiples et dépendent de plusieurs facteurs. Au niveau des pays développés, ces raisons sont relatives à la désaffection des jeunes pour ce métier (le désintérêt pour la fonction enseignante) tandis qu'en Afrique au sud du Sahara, la pénurie s'explique par l'insuffisance de ressources financières.

Pour juguler la pénurie d'enseignants, l'OCDE (2005) évoque un certain nombre de mesures qu'adoptent les systèmes éducatifs. Il s'agit entre autres de procéder à des recrutements sans insister sur les qualifications nécessaires, d'augmenter la masse horaire hebdomadaire à exécuter par enseignant, d'affecter des matières à des personnes qui ne sont pas formées pour ces matières ou d'augmenter les effectifs des apprenants par classe. Toutes choses qui posent la problématique de la qualité de l'enseignement et par ricochet, de l'apprentissage. Ces constats sont remarquables dans le système éducatif béninois selon T. J. Tossou (2022) qui évoque le manque significatif d'enseignants dû aux moyens limités de l'Etat pour procéder à des recrutements. L'auteur précise que l'option faite par le gouvernement se rapporte à la création d'un fichier national des Aspirants au Métier d'Enseignant (AME) comme une nouvelle forme d'organisation dans le monde du travail des enseignants. Ces derniers sont recrutés à l'issue d'un test qu'ils subissent et ceux d'entre eux qui réussissent sont éligibles à un déploiement dans les établissements scolaires installés sur toute l'étendue du territoire national. Après quatre (04) ans de mise en œuvre de cette expérience

d'aspiranat, il convient de dresser un bilan sommaire à mi-parcours afin de dégager les forces et faiblesses qui en découlent. Cela est d'autant plus important que depuis la mise en place de ce système, des griefs ne cessent d'être portés à son encontre et tout porte à croire qu'il est loin de résoudre les problèmes pour lesquels il a été instauré.

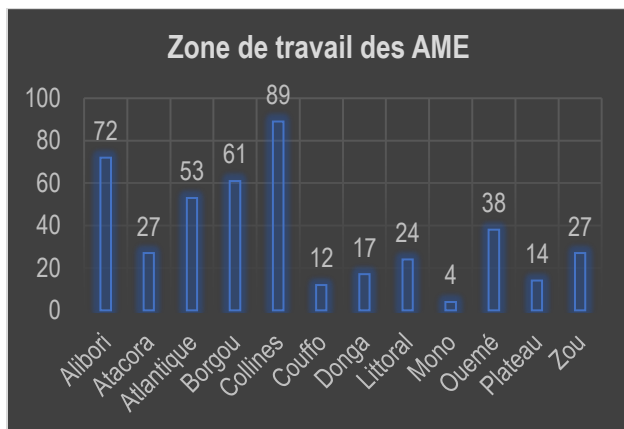
## **1. Méthodologie**

Compte tenu des objectifs visés à travers cette recherche, l'option d'une approche mixte (recherche quantitative et qualitative) a semblé nécessaire. Dans cette optique, des techniques et outils de collecte de données y afférentes ont été utilisés. Elle se veut également exploratoire parce que depuis sa mise en œuvre au Bénin, le système d'aspiranat au métier d'enseignant n'a pas encore fait l'objet de plusieurs recherches. La population qui a été ciblée dans cette recherche se rapporte aux enseignants des différents ordres d'enseignements qui appartiennent au corps des "Aspirants au Métier d'Enseignant" (AME). Mais puisqu'au niveau du troisième degré qui comprend l'enseignement supérieur et la recherche scientifique le processus d'aspiranat n'est pas encore dans sa phase active (les démarches préliminaires étant en cours), la présente recherche s'est focalisée sur les deux premiers degrés que sont les enseignements maternel et primaire d'une part et les enseignements secondaire et technique et la formation professionnelle d'autre part.

Ne pouvant aborder tous les AME de ces différents degrés d'enseignement, il est apparu inéluctable de procéder à un échantillonnage. Ainsi, le choix de la méthode non probabiliste a été fait et l'option de la technique de boule de neige a été privilégiée comme technique d'échantillonnage. Dans la mise en œuvre de cette technique d'échantillonnage, nous avons identifié quelques AME qui, à leur tour, nous ont aidés à identifier leurs collègues qui sont de potentiels répondants. De ce fait, un questionnaire a été élaboré à travers l'application "Google Forms" et la version numérique dudit questionnaire a été envoyée aux AME identifiés via le réseau social "WhatsApp". En outre, des entretiens ont eu lieu avec des responsables pédagogiques, tous identifiées par l'échantillonnage de convenance. Il s'agit, au niveau des enseignements maternel et primaire, d'un Chef de Région Pédagogique (CRP) et d'un Conseiller Pédagogique de zone (CP), et au niveau de l'enseignement secondaire, d'un Inspecteur. Pour garantir la confidentialité

des verbatims, des initiales ont été juste inventées pour leur donner une identité. A l'issue des enquêtes, 440 AME ont pu répondre au questionnaire. Mais deux (02) des données collectées ne sont pas exploitables. De ce fait, la taille de notre échantillon s'élève à 438 AME. Les caractéristiques de notre échantillon se présentent ainsi qu'il suit : 386 personnes de sexe masculin contre 52 de sexe féminin. L'âge des répondants varie entre 21 et 60 ans. Leur répartition suivant l'ordre d'enseignement indique que 06 sont de l'enseignement maternel, 198 de l'enseignement primaire, 227 de l'enseignement secondaire et 07 de l'enseignement technique et la formation professionnelle. Au terme des enquêtes, il est apparu que la présente recherche a couvert tous les départements du Bénin comme le précise le graphique ci-après :

*Graphique n°1 : Répartition des AME par département*



**Source : données d'enquête (juillet 2023)**

## 2. Résultats

Deux types de résultats résultent de l'analyse des données. Il s'agit des résultats relatifs aux AME et ceux se rapportant aux responsables pédagogiques (Conseillers pédagogiques et Inspecteurs).

### 2.1 Données relatives aux AME

Les données issues des enquêtes présentent un panorama de l'aspiranat au Bénin. Un système qui retient toutes les attentions depuis quelques années dans le milieu éducatif. Les unités de l'échantillon sur lequel a porté ce travail proviennent de divers ordres d'enseignement et ont divers niveaux d'études.

Tableau n°1 : Répartition des répondants par ordre d'enseignement et niveaux d'études

Niveau d'études des répondants	Ordres d'enseignement				TOTAL
	Maternel	Primaire	Secondaire	Technique et professionnelle	
<b>BEPC</b>	04	38			<b>42</b>
<b>BAC</b>		62			<b>62</b>
<b>BAC + 1</b>		01			<b>01</b>
<b>BAC + 2</b>		28	03		<b>31</b>
<b>BAC + 3</b>		02			<b>02</b>
<b>Licence</b>	01	34	137	05	<b>177</b>
<b>Maitrise</b>		07	46		<b>53</b>
<b>Master</b>		1	13		<b>14</b>
<b>CEAP</b>	01	09			<b>10</b>
<b>CAP</b>		16			<b>16</b>
<b>BAPES</b>			18	01	<b>19</b>
<b>CAPES/CAPET</b>			10	01	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>06</b>	<b>198</b>	<b>227</b>	<b>07</b>	<b>438</b>

**Source : données d'enquête (juillet 2023)**

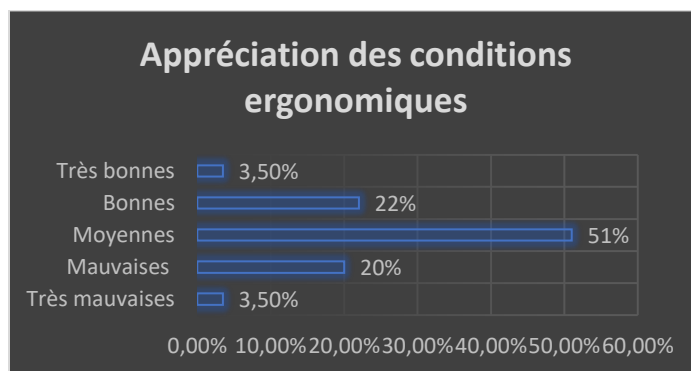
L'analyse du tableau 1 montre que la majeure partie des enseignants de la maternelle et du primaire ont le BEPC et le Baccalauréat. Certains d'entre eux ont un parcours universitaire sanctionné pour les uns par le Baccalauréat plus deux années d'études et pour les autres par la Licence. Très peu d'entre eux sont détenteurs d'un diplôme professionnel tel que le Certificat Elémentaire d'Aptitude Pédagogique (CEAP) et le Certificat d'Aptitude Pédagogique (CAP) que ce soit dans l'option enseignement maternel que dans l'option enseignement primaire.

Quant aux AME de l'enseignement secondaire et ceux de l'enseignement technique et de la formation professionnelle enquêtés, ils disposent au minimum d'un niveau de BAC plus deux années d'études universitaires. Mais nombreux sont ceux parmi eux qui ont la Licence, la Maîtrise ou le Master. A l'instar des ordres d'enseignement précédents, très peu d'entre eux ont un diplôme professionnel : le Brevet d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Secondaire (BAPES) pour certains, le Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Secondaire (CAPES) ou le Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique (CAPET) pour d'autres.

En outre, la masse horaire hebdomadaire attribuée à chaque AME varie d'un ordre d'enseignement à un autre et d'un enseignant à un autre. Pour les enseignements maternel et primaire, la masse horaire hebdomadaire est fixe : 28 heures environ pour la maternelle et 30 heures pour le primaire. Mais pour ce qui est des AME du secondaire, technique et de la formation professionnelle, la masse horaire hebdomadaire varie. Elle est comprise entre 16 heures et 30 heures.

Au cours des enquêtes, les conditions ergonomiques de travail des AME ont été explorées. Ainsi, il ressort que lesdites conditions sont diversement appréciées.

*Graphique n°2 : Appréciation des conditions ergonomiques par les AME*



**Source : données d'enquête (juillet 2023)**

Ce graphique laisse clairement transparaître que la moitié (51 %) des répondants estiment que les conditions dans lesquelles ils travaillent sont acceptables. Pour les autres, ces conditions sont très bonnes (3,5 %), bonnes (22 %), mauvaises (20 %) et très mauvaises (3,5 %).

L'une des variables des conditions de travail étant le salaire, ce volet n'a pas manqué d'être prospecté. Le salaire perçu par les AME varie selon l'ordre d'enseignement et le niveau d'études considéré lors du recrutement comme le laisse entrevoir le tableau 2.

*Tableau n°2 : Répartition de la grille salariale par ordre d'enseignement*

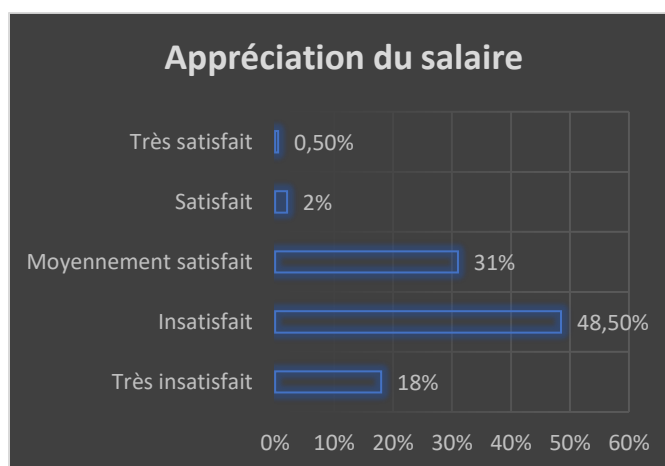
Grille salariale	Ordres d'enseignement				TOTAL
	Enseignement maternel	Enseignement primaire	Enseignement secondaire	Enseignement technique et formation professionnelle	

[30.000 – 50.000]	02	11			13
[51.000 – 80.000]	04	186	01		191
[81.000 – 100.000]		01	136	05	142
[101.000 – 125.000]			90	02	92
TOTAL	06	198	227	07	438

**Source : données d'enquête (juillet 2023)**

La plupart des enseignants de la maternelle et du primaire perçoivent un salaire compris entre 51000 et 80000 FCFA. Certains gagnent un peu moins (entre 30000 et 50000 FCFA). Un seul enseignant du primaire a déclaré qu'il percevait un salaire compris entre 81000 et 100000 FCFA. Mais pour les autres ordres d'enseignement (secondaire, technique et formation professionnelle), le salaire est compris entre 81000 et 125000). Un seul d'entre eux a laissé entendre qu'il percevait un salaire moins que ça (compris entre 51000 et 80000 FCFA).

*Graphique n°3 : Appréciation du salaire par les AME*



**Source : données d'enquête (juillet 2023)**

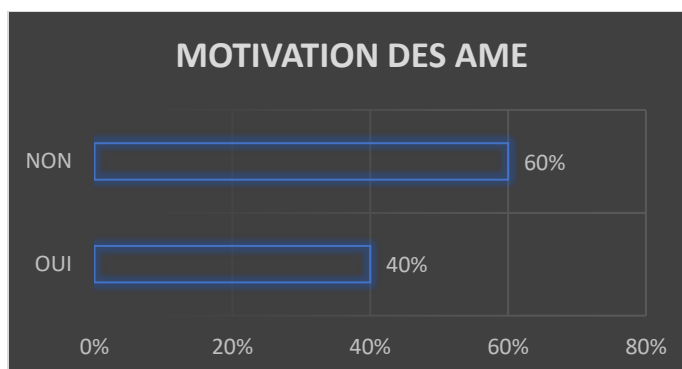
De l'analyse du graphique 3, on s'aperçoit que nombre d'AME ne sont pas satisfaits du salaire qu'ils perçoivent (48,5 % sont insatisfaits et 18 % très insatisfaits). Très peu d'entre eux sont satisfaits et très satisfaits à hauteur de 2,5 %. Quant aux autres (31 %), ils estiment être moyennement satisfaits.

Eu égard à cette appréciation globale, il va sans dire que le salaire perçu ne permet pas aux AME de subvenir convenablement à leurs besoins. C'est du moins ce qui ressort des résultats qui

indiquent que 93 % des AME déclarent que le salaire ne leur permet pas de subvenir à leurs besoins contre seulement 7 % qui pensent le contraire.

En outre, il convient de faire remarquer que tous ces volets abordés par les AME, qu'il s'agisse des conditions de travail, du salaire et bien d'autres choses, contribuent à leur démotivation.

Graphique n°4 : Motivation des AME



**Source : données d'enquête (juillet 2023)**

Ainsi, on peut lire à travers ce graphique que 60 % des AME sont démotivés dans l'exercice de leur fonction contre 40 % qui ne le sont pas. Ce qui pousse certains d'entre eux (14 %) à estimer que le système de vacation d'entre temps paraît mieux que le système d'aspiranat. Même s'ils constituent une infirme partie, leur représentation n'est pourtant pas négligeable.

Au cours des enquêtes, nous avons pu enregistrer un ensemble de griefs formulés à l'encontre du système d'aspiranat. Les AME reprochent donc au système d'aspiranat plusieurs insuffisances qui constituent pour des faiblesses du système :

- la masse horaire hebdomadaire allouée est exorbitante et conduit à une forme de surexploitation ou d'esclavagisme ;
- le retard dans le paiement du salaire qui est déjà qualifié de "maigre" ou "dérisoire" : « *Le salaire de l'aspirant nous amène à jeûner, non pas pour prier, mais pour pouvoir payer le loyer et aider nos parents* » (A.C) ;
- le paiement de 11 mois de salaire sur 12 paraît injuste ;

- la discrimination dans le traitement du personnel exerçant la fonction d'AME sur fond de ségrégation ;
- la stigmatisation dont ils font montre dans la corporation enseignante ;
- l'absence de statuts particuliers pour le corps des AME ; ce qui dénote du caractère précaire du système d'aspiranat ;
- le défaut de prise en compte des AME pour certaines primes, notamment la prime de rentrée dont bénéficient les autres corps du métier d'enseignant ;
- les AME sont parfois à cheval sur deux voire trois collèges ;
- l'incertitude d'être reconduit l'année suivante ;
- l'absence de jouissance de certains avantages tels que les congés de maternité et de paternité, la prise en charge sanitaire, etc. ;
- le déploiement des AME dans des zones sans tenir compte de leur désidérata, c'est-à-dire du choix opéré au départ.

Toutefois, il convient de reconnaître que 95 % des AME sont pour le maintien du système d'aspiranat. Parmi ceux qui estiment même que le système de vacation est mieux, certains adhèrent au maintien du système actuel (aspiranat) en vue de son amélioration. Bien que certains ne trouvent rien à apprécier à l'instar de celui-ci : « *Absolument rien. L'aspiranat, c'est de la désolation. C'est une exploitation de l'énergie humaine* » (A.B), tout n'est pas pour autant mauvais dans le système d'aspiranat. C'est d'ailleurs ce qui justifie la liste suivante des rubriques appréciées par les AME et qui représentent des forces de l'aspiranat au métier d'enseignant au Bénin :

- la sédentarisation (le fait d'être maintenu dans un établissement fixe) ;
- le paiement d'un salaire fixe et régulier (même pendant la période des congés) et qui s'étale aujourd'hui sur 11 mois sur 12 : ce qui n'était pas le cas dans le système de la vacation ;
- l'indépendance des aspirants vis-à-vis des chefs d'établissement et la disparition du harcèlement financier de la part du personnel administratif comme ce fut le cas au temps

de la vacation : il n'est plus question de payer des pots de vin avant d'être déployé dans un établissement ;

- le virement bancaire des salaires et l'affiliation des AME à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ;
- l'insertion progressive des AME avec une possibilité de reversement dans des corps plus avancés de l'enseignement ;
- le système d'aspiranat permet à chaque classe d'être pourvue en enseignant ;
- les formations organisées au profit des AME ;
- les aspirants ne subissent pas de mutation (affectation) comme les Fonctionnaires de l'Etat (FE) et les Agents Contractuels de Droit Public de l'État (ACDPE) ;
- la gestion des aspirants par la plateforme « educmaster ».

Toutes ces appréciations permettent aux AME de saluer les efforts des gouvernants dans la mise en place du système d'aspiranat, car comme le témoigne ce répondant :

*« Le système d'aspiranat a mis fin à l'injustice autre fois observée pendant la vacation. Pendant la vacation, l'accès aux établissements publics était dû soit à la connaissance, au népotisme, soit à la corruption. Ainsi, quelqu'un qui est mieux qualifié peut être laissé sur le carreau juste parce qu'il ne remplit pas les critères de sélection de dossier établi officieusement à savoir la connaissance, le népotisme, la corruption. L'aspiranat est venu corriger tout ça » (G.I).*

Par ailleurs, tout en invitant les gouvernants à tenir compte des reproches formulés supra à l'encontre du système d'aspiranat, les AME insistent sur quatre (04) grandes suggestions parmi tant d'autres en vue d'une amélioration remarquable dudit système. Il s'agit de :

- l'harmonisation de la masse horaire hebdomadaire avec celle des ACDPE ;
- la révision des salaires à la hausse en fonction des diplômes, leur paiement à temps et prenant en compte les 12 mois de l'année ;
- le reversement systématique en ACDPE après trois ans d'expérience dans l'aspiranat sans passer par un autre test ;

- la mise en place d'un cadre législatif adéquat pour le système d'aspiranat.

La prise en compte ne serait-ce que de ces suggestions va considérablement rehausser leur moral qui selon leurs dires se trouve être au bas niveau.

## **2.2 Données relatives aux responsables pédagogiques**

Le système d'aspiranat au métier d'enseignant est pour les responsables pédagogiques, une révolution du système éducatif béninois puisqu'il innove dans la gestion des enseignants.

*« L'aspiranat au métier d'enseignant est une innovation cruciale dans notre système éducatif que nul ne s'aurait contesté s'il est de bonne foi », a laissé entendre un Conseiller Pédagogique.*

Pour ce cadre du système éducatif, l'aspiranat arrive donc à point nommé pour régler un problème décisif qui se rapporte à la gestion des enseignants. Il sera appuyé par un Inspecteur de l'enseignement secondaire qui affirme ce qui suit :

*« Vous savez que la vacation n'a pas pu régler les problèmes liés à la gestion des enseignants. L'aspiranat est donc institué pour rendre plus efficace cette gestion en améliorant aussi les conditions de vie des enseignants qui ne sont ni ACDPE, ni Fonctionnaire de l'Etat » (Inspecteur).*

Mais au même moment, les autorités éducatives reconnaissent que le système d'aspiranat reste perfectible. En témoigne cette déclaration :

*« Nous sommes conscients que tout n'est parfait dans ce système et le gouvernement s'emploie à apporter des améliorations. Au début de ce projet, les AME n'obtenaient pas de salaire pendant les vacances. Mais aujourd'hui ils sont payés 11 mois sur 12. C'est déjà un grand pas qui ne va certainement pas s'arrêter là. Récemment encore, l'Etat a défini des conditions pour le reversement dans le corps des ACDPE. C'est une grande décision à saluer et qui devrait réjouir les AME. C'est pour vous dire que l'Etat reste attentif à la perfection et nous l'accompagnons dans ce sens » (CRP).*

A l'instar donc des AME, leurs encadreurs reconnaissent que le système d'aspiranat fait ses preuves certes, mais il reste encore corrigible.

## **3. Discussion**

Pour régler un tant soit peu le problème lié à la pénurie d'enseignants et favoriser une meilleure gestion de ceux-ci, le gouvernement a mis en place depuis 2019, le système d'Aspiranat au Métier

d'Enseignant dans tous les ordres d'enseignement même si cela n'a pas encore véritablement démarré au niveau de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique. Ainsi, depuis 2019, l'Etat béninois dispose d'une base de données numériques du fichier national des Aspirants au Métier d'Enseignant pour le compte des enseignements maternel, primaire, secondaire, technique et de la formation professionnelle. Après quatre ans de mise en œuvre de ce système, que peut-on retenir ? Les résultats issus de cette recherche ont montré que les conditions de travail des AME ne sont pas aussi reluisantes comme on peut le souhaiter, car celles-ci sont moyennement acceptables. De même, la grille salariale définit pour les AME n'est pas du goût des bénéficiaires (66,5 %) et ne leur permet pas de subvenir à leurs besoins (93 %). Ce qui démotive nombre d'entre eux (60 %). Mais que vaut un enseignant démotivé en matière de performance en situation de classe ? La réponse est connue et non discutable. On ne peut rien tirer d'un enseignant démotivé, car sa performance est étroitement liée à sa motivation. Or un enseignant démotivé peut être amené à abandonner son métier pour aller à la recherche d'un autre plus attrayant (T. Gordon, 2005). Le métier d'enseignant a besoin de s'exercer dans un cadre de quiétude pour que la qualité de l'enseignement soit essentielle pour améliorer les acquis des apprenants (OCDE, 2005) parce qu'en réalité, le rôle de l'enseignant est d'instruire des apprenants dans un face-à-face pédagogique qui met le professeur en relation avec une classe (W. Azaghouagh, 2013). Encore que ce rôle est caractérisé par une "souffrance d'enseigner" (T. S. Barrio, 2018).

En effet, conscient que toute réforme suscite très souvent une résistance et donc des grincements de dents, notamment dans le secteur de l'éducation (S. A. Diop, 2022), il n'en demeure pas moins que des problèmes sont fondés dans le "système AME". Nous en voulons pour preuve la masse horaire hebdomadaire au niveau du deuxième degré de l'enseignement qui s'élève pour certains à 28 heures voire 30 heures. Pédagogiquement, demander à un enseignant d'exécuter une masse horaire hebdomadaire estimée à 30 heures paraît infondé. Mais comme l'a souligné l'OCDE (2005), l'augmentation des masses horaires fait partie des mesures que prennent certains gouvernants pour régler la question relative à la pénurie d'enseignants. Mais les décideurs du système oublient que les tâches de l'enseignant ne se limitent pas à celles qu'il exécute en situation

de classe. Elles vont bien au-delà, car une préparation se fait en amont et d'autres travaux sont requis en aval. Ça veut dire que ces enseignants exécutent en réalité plus de 30 heures comme masse horaire hebdomadaire. Pourtant, la surcharge de travail fait des enseignants des prisonniers et esclaves du temps (R. M. Ouédraogo, 2011). De plus, quand on se rend compte d'une inadéquation entre le salaire et l'effort demandé aux AME, on se pose la question de savoir si les résultats escomptés seront atteints pour le bien-être des apprenants. En réalité, le "système AME" n'est pas encore arrivé à régler le problème de pénurie d'enseignants parce qu'au primaire par exemple, des classes sont jumelées (ce qui remet en cause le ratio maître/apprenants) et au secondaire, des AME sont surexploités. Or, il y a encore des AME dans la base de données qui ne sont pas encore déployés. On s'interroge alors sur la politique éducative des décideurs.

En outre, l'autre inquiétude dans laquelle vivent les AME est la précarité de leur fonction puisqu'il n'existe pas un plan de carrière les concernant ne serait-ce que pour leur donner une certaine assurance. De même, d'une année à une autre, la reconduction dans la fonction enseignante en tant que AME n'est pas systématique. L'angoisse va donc grandissante à leur niveau à l'approche d'une nouvelle année scolaire. Toutes ces préoccupations, l'une dans l'autre, n'offrent pas une atmosphère de travail saine et paisible. Or, la précarité d'un métier et l'incertitude qui le caractérisent ont des effets néfastes sur la santé des travailleurs ; des effets qui vont de la souffrance à la dépressivité et parfois au suicide (L. Lerouge, 2009).

Par ailleurs, il serait vertueux de reconnaître que tout n'est pas si mauvais dans l'expérience de l'aspiranat. Comme l'ont reconnu les AME eux-mêmes, c'est un système qui est arrivé à point nommé pour régler le calvaire que vivait une catégorie d'enseignants dans le système précédent dénommé « vacation ». Ils n'ont pas hésité à témoigner leur satisfaction quant à leur sédentarisation, le salaire qui est désormais fixe et son paiement qui couvre 11 mois sur 12 même si le souhait ardent est de couvrir tous les 12 mois de l'année, la diminution de la corruption dont-ils étaient victimes, etc. A tout ceci, il faut ajouter que l'Etat a récemment décidé que les AME qui auraient bouclé trois ans dans l'aspiranat pourraient être reversés en tant que ACDPE à l'issue d'un

test. Même si cette décision est salubre, certains estiment à juste titre que le test qui permettra de les reverser n'est pas opportun puisque c'est à l'issue d'un test préalable que l'on devient AME.

En somme, il est à noter que le système d'Aspiranat dans le système éducatif béninois est une révolution majeure qui comporte des forces mais aussi des faiblesses. Les décideurs gagneraient à prendre des mesures correctives pour améliorer ce système pour le grand bonheur des différents acteurs.

## **Conclusion**

Comme tout métier, l'enseignement est confronté à de nombreux défis qu'il se doit de relever absolument. Mais pour y arriver, il faut que les décideurs définissent une politique éducative conséquente qui garantisse un avenir meilleur aussi bien pour les apprenants que pour les enseignants qui les forment. C'est à cet exercice que s'emploient les gouvernants du Bénin en instaurant le système d'Aspiranat au Métier d'Enseignant. Bien que cette expérience soit relativement concluante, il n'en demeure pas moins qu'il reste encore des mesures à prendre pour la parfaire. C'est à cela que sont invitées les autorités à divers niveaux de la chaîne éducative si tant est qu'elles tiennent à ce que les enseignants jouent pleinement le rôle qui leur est dévolu. Cela augmentera également leur désir de faire carrière dans le domaine de l'éducation. En la matière, les recommandations faites par R. M. Ouédraogo (2011) dans le cadre de l'amélioration des conditions de rétention des enseignants en Afrique sont à considérer. Il s'agit des quatre stratégies qui se résument en la réorganisation des systèmes éducatifs, la cohérence du déploiement des enseignants sur le territoire, l'encadrement de proximité, et la décentralisation. Mais dans le contexte béninois, les trois premières paraissent plus réalistes.

## **Références bibliographiques**

Anton Nathalie, 2012, *L'art d'enseigner*, Bruxelles, Ixelles éditions.

Azaghough Warda, 2013, *Les conditions de travail des enseignants du second degré*, Education, dumas-00880223, Consulté le 20 août 2023 sur <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00880223/document>

- Barrio Tricas Sylvie, 2018, *"Souffrance d'enseigner", "avec ou contre" les troubles du comportement des élèves : vers une Plasticité Posturale Psychique de l'Enseignant*, Thèse de Doctorat en Sciences de l'éducation, Université Paul Valéry - Montpellier III.
- Berger **Jean-Louis** et D'Ascoli **Yannick**, 2011, Les motivations à devenir enseignant : revue de la question chez les enseignants de première et deuxième carrière, *Revue française de pédagogie*, 175, 113-146.
- Dembélé Bourama, Diallo Boukary, Camara Farouk et Dolo Amadou, 2022, Conditions de travail et performance des cadres de l'enseignement secondaire général de Bamako, *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 3(5-2), 378-403.
- Diop Sarr Amadou, 2022, *Normes et réformes éducatives à l'épreuve des résistances*, Paris, L'Harmattan.
- Gordon Thomas, 2005, *Enseignants efficaces, enseigner et être soi-même*, [Montréal](#), Les Editions de l'Homme.
- Lerouge **Loïc**, 2009, Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 11(1), consulté le 24 août 2023 sur <http://journals.openedition.org/pistes/2306>
- OCDE, 2005, *Le rôle crucial des enseignants politiques d'éducation et de formation attirer, former et retenir des enseignants de qualité*, Paris, OCDE, Consulté le 20 août 2023 sur <http://www.oecd.org/edu/teacherpolicy>
- Ouédraogo Rakissouilgri Mathieu, 2011, *Stratégies pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles en Afrique*, Addis-Abeba, UNESCO-IICBA.
- Pradelier Lionel, 2016, *La Fabrique des Hommes : Et si l'École nous éduquait à la quête du bonheur ?* Paris, Editions du Panthéon.
- Tossou Tata Jean, 2022, Conséquences psychosociales des pratiques managériales de gestion des aspirants au métier d'enseignant au Bénin, *Métier et manuels d'enseignement de la maternelle à l'université : Regards pluriels/critiques des chercheurs, experts et praticiens (Ouvrage collectif édité par l'ACAREF)*, 94-120.

- ❖ Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés pour tous les pays.
  
- ❖ *No part of this journal may be reproduced in any form, by print, photo-print, microfilm or any other means, without written permission from the publisher.*

❖ **Dépôt légal, N°13959 du 21/04/22 ; 2ème Trimestre,  
Bibliothèque Nationale, Porto-Novo, République du Bénin.**

**ISSN 1659-5378**



**Editions Africatex Média**

01 BP 3950, Oganla,

Porto-Novo, Rép. du Bénin

Tél : (+229) 97 29 65 11 / 65 68 00 98 / 97 98 78 1

**DECEMBRE 2023**

