

METIER ET MANUELS D'ENSEIGNEMENT ... / JUILLET 2022

METIER ET MANUELS D'ENSEIGNEMENT DE LA MATERNELLE A L'UNIVERSITE : REGARDS PLURIELS/CRITIQUES DES CHERCHEURS, EXPERTS ET PRATICIENS



Sous la Direction de
Koffi Ganyo AGBEFLE et Christian TREMBLAY



Coordination de l'ouvrage : **ACAREF/ Bureau Afrique, Lomé Togo
& OEP (Observatoire Européen du Plurilinguisme), Paris France.**

978-2-493659-17-0



978-2-493659-17-0

ISBN : 978-2-493659-17-0

ISBN: 978-2-493659-17-0



Juillet 2022

METIER ET MANUELS D'ENSEIGNEMENT DE LA MATERNELLE A L'UNIVERSITE : REGARDS PLURIELS/CRITIQUES DES CHERCHEURS, EXPERTS ET PRATICIENS



Ouvrage collectif édité par l'ACAREF

(Académie Africaine de Recherche et d'Etudes francophones)

en collaboration avec l'OEP

(Observatoire Européen du Plurilinguisme), Paris-France

Sous la Direction de

Koffi Ganyo AGBEFLE et Christian TREMBLAY

ISBN : 978-2-493659-17-0



*Publié chez EFUA (Editions Francophones Universitaires
d'Afrique). Juillet 2022*

**Sous la Direction de Koffi Ganyo AGBEFLE et Christian
TREMBLAY**

Ouvrage collectif édité par l'ACAREF

(Académie Africaine de Recherche et d'Études Francophones)

En collaboration avec l'OEP

(Observatoire Européen du Plurilinguisme), Paris-France

ISBN : 978-2-493659-17-0



Toute reproduction interdite
sans l'autorisation de l'éditeur
Copyright, ACAREF-DELLA/EFUA

Le contenu de **ces articles** ou opinions d'expert **n'engagent** que
leurs **auteurs**

Maquette de couverture : AMEWOU Koffi, ACAREF/Bureau Afrique, Lomé

Mise en page : KPATI Adzo Dzinedzomi, ACAREF/Bureau Afrique, Lomé

Comité scientifique

- AFELI Kossi Antoine, Université de Lomé, Togo
- AGRESTI Giovanni, Université Bordeaux Montaigne, France
- AKASI Clément, University of Howard, USA
- BADASU Cosmas. K., Université de Legon, Ghana,
- BLANCHET Philippe, Université de Rennes 2, France
- DAO Yao, Université de Lyon 2, France
- DEVRIESERE Viviane, Isfec Aquitaine, Bordeaux France
- DOSSOU Paulin Jésus, Université Parakou, Bénin
- ELHADJI YAWALE MAMAN, Université de Zinder, Niger
- FRATH Pierre, Université de Reims, France
- KOUDJO Bienvenu, Université d'Abomey Calavi, BENIN
- LEMAIRE Eva, Université d'Alberta, Canada
- LEZOU KOFFI Aimée-Danielle, UFHB, Abidjan, Côte d'Ivoire
- NUTAKOR Mawushi, Université de Legon, Ghana
- RICHEVEAUX Marc, Institut CEDIMES, France
- SORBA Nicolas, Université de Corse, France
- SOW N'diémé, Université e Ziguinchor, Sénégal
- TCHAGNAOU Akimou, Université de Zinder, Niger
- TCHEHOUALI Destiny, Montréal, Canada
- TREMBLAY Christian, OEP, Paris France
- TUBLU Yves, CELHTO UA Niamey, Niger
- VAHOU, K. Marcel, Université FHB, Cocody, Côte d'Ivoire
- YEBOUA Kouadio D., ENS UFH Côte d'Ivoire
- YENNAH Robert, Legon University, Ghana

SOMMAIRE

PRESENTATION DE L'OUVRAGE.....	6
AGBEFLE Koffi Ganyo	
LA PROBLEMATIQUE DE LA GESTION DES ENSEIGNANTS VACATAIRES DU SECONDAIRE DANS LES ETABLISSEMENTS PRIVES AU CAMEROUN : STATUT, CONDITIONS DE TRAVAIL, ET RECOMMANDATIONS	8
ANYIA ENYEGUE Basile	
NOUVEAUX ROLES DES ENSEIGNANTS DANS LA TRANSMISSION DES CONNAISSANCES A L'ERE DES TIC	20
MORÉMBAYE Bruno	
PERCEPTION DE LA RELATION ENSEIGNANT-ELEVE ET PERFORMANCE SCOLAIRE DES ELEVES DE L'ECOLE FONDAMENTALE DE DAOUDABOUGOU D.	35
COULIBALY, Soumaïla, YEO Lokotianwa Sali épse KONE & SIDIBE Moctar	
JUSTICE COUTUMIERE ET VIE SOCIALE : ROLES SOCIAUX ET ROLES LANGAGIERS DES ACTEURS DU JUGEMENT COUTUMIER KABIYE (TOGO).....	48
BELEI Essohounamondom Athanase	
LES DÉTERMINANTS DE L'INTERCULTURALITÉ EN MILIEU SCOLAIRE : ENTRE THÉORIE ET PRATIQUE.....	62
NOGO Marie Désirée & EGBE Gwendoline Arrika	
LE MILIEU SCOLAIRE ET SON IMPACT SUR L'EVOLUTION DE L'APPRENANT MAROCAIN	83
LAMIAE Slaoui	
CONSEQUENCES PSYCHOSOCIALES DES PRATIQUES MANAGERIALES DE GESTION DES ASPIRANTS AU METIER D'ENSEIGNANT AU BENIN	94
TOSSOU Tata Jean	
MANUEL SCOLAIRE ET DIDACTISATION DE LA PHRASE	121
ANYOU ELANGA Joël Cédric	
LE MANUEL SCOLAIRE AU CAMEROUN : POUR UNE ELABORATION DES CRITERES D'EVALUATION ET DE TYPOLOGISATION	139
ABOUDI Paule Raissa	
DIDACTIQUE DE L'ALLEMAND A L'UNIVERSITE DE LOME : ETAT DES LIEUX DE LA RECHERCHE ET PERSPECTIVES.....	155
TUGBENYO Kossi & BATIONO Jean-Claude	

METIER ET MANUELS D'ENSEIGNEMENT DE LA MATERNELLE A L'UNIVERSITE : REGARDS PLURIELS/CRITIQUES DES CHERCHEURS, EXPERTS ET PRATICIENS

Cet ouvrage est le fruit d'un appel à contribution lancé par l'ACAREF (Académie Africaine de Recherche et d'Etudes Francophones). Il contient 10 articles regroupés en deux grands axes : Métier d'enseignant et Manuels d'enseignement. En effet, en mars 2022, l'ACAREF s'est engagé dans une aventure passionnante qui se fixait pour objectif de recueillir des regards scientifiques des chercheurs d'horizons divers sur la double question de métier et de manuels d'enseignement. Les deux axes s'entremêlent sur tous les plans ; et évidemment, l'un ne pouvant pas aller sans l'autre et vice-versa.

Au carrefour du monde scientifique, didactique, pédagogique mais aussi culturel, politique et économique, se trouvent l'enseignant et le manuel scolaire.

En ce qui concerne le manuel d'enseignement, près de deux cents ans après son entrée massive dans les écoles et à l'heure de l'accès à des ressources numériques, il est toujours l'objet d'une littérature scientifique abondante. Depuis une trentaine d'années déjà, se sont développés des travaux de recherche centrés sur l'usage du manuel d'enseignement dans les classes surtout de l'école primaire et du collège. Aujourd'hui encore, la problématique du manuel d'enseignement est d'une interpellation très forte et ceci dans toute sa globalité ; c'est-à-dire de sa conception à son usage en passant par les méthodes et cultures d'enseignements qu'il véhicule, sans oublier sa contextualisation, surtout pour ce qui concerne les pays africains. Ainsi, cette problématique ne peut pas ne pas prendre en compte l'ensemble du système scolaire et à tous les niveaux.

Quant à l'axe portant sur le métier d'enseignant, il faut dire qu'il regorge des textes analytiques de ce métier à tous les niveaux de formations scolaires et universitaires. De la formation de l'enseignant à sa prestation en passant par sa condition au sens large du terme, le métier d'enseignant mérite d'être interrogé et discuté. L'enseignement a été longtemps présenté comme étant une vocation et un sacerdoce. Son exercice repose sur les qualités morales que le bon enseignant se doit de posséder et d'afficher (Georges *et al.*, 1974). Vu la complexité du métier, il est souvent dit que l'enseignant doit suffisamment être outillé pour exercer son métier avec professionnalisme et efficacité à travers une formation initiale. Celle-ci doit être le *visa* pour toute personne qui désire s'engager dans l'enseignement (Tchagnaou, 2008). Autrement dit, un bon enseignant doit réunir trois formations à savoir : *la formation académique, la formation didactique et la formation psychopédagogique*. C'est donc au vu de ces trois formations que l'enseignant devient opérationnel. On comprend par là que la formation des enseignants est fondamentale dans tous les systèmes éducatifs de par le monde parce qu'elle influe à la fois sur le rendement scolaire et sur la qualité de l'éducation comme le soulignent les travaux de Akakpo-Numado (2015), de Bressoux (1994), de Compaoré

(1996), de Georges et *al.* (1974), de Gardou, (1995), de Harouna (2005), de Mialaret (1977), etc. Deux rôles (intrinsèquement liés) sont attribués à l'enseignant : *instruire et éduquer*. A ces deux rôles, s'ajoute un 3^e souvent très peu mis en exergue : *former*. Autrement dit, *enseigner, éduquer et former* sont les trois responsabilités phares rattachées à ce métier. Pour pouvoir répondre à ces besoins, l'enseignant nécessite une formation de base solide académique et didactico-psychopédagogique. En dehors de cette formation, il lui faut une condition d'exercice de son savoir-faire.

Le présent ouvrage collectif, de par ses contributions scientifiques de haut niveau basées sur des descriptions et analyses pertinentes du métier et du manuel d'enseignement dans toute leur globalité, vient passer au peigne fin ce double sujet et à tous les niveaux du cursus scolaire et universitaire de nos jours. L'ouvrage met l'accent sur le rapport entre métier et manuel d'enseignement dans toutes les disciplines.

Le cadre de référence est axé sur l'activité enseignante au sens de Amigues (2003) pour analyser le type d'usage fait par le professeur, à la fois pour concevoir son enseignement, en dehors de la classe, et pour mettre en œuvre cet enseignement, dans la classe, en présence des élèves/étudiants. Il est question ici (et entre autres) de définir ce qu'on entend par « manuel scolaire » et « métier d'enseignant », par « guide pédagogique » et par « ressource », afin de questionner le rapport de l'enseignant aux ressources dans le contexte de la conception de son enseignement (Leroyer, 2013), avec un regard très profond sur le contexte africain.

Cet ouvrage répond (entre autres) aux questions suivantes : Quelles sont les idéologies que véhiculent les manuels scolaires ? Pour quels types de publics ? la conception du manuel scolaire prend-elle en compte les contextes d'études ? Qu'en est-il du contexte africain ? Comment les enseignants de tous les cycles et de toutes les disciplines sont-ils formés et comment utilisent-ils les manuels scolaires en tenant compte des objectifs du plan d'études ? Quelle en est encore l'utilité à l'ère des TIC ? quels défis pour l'enseignant aujourd'hui ?

Koffi Ganyo AGBEFLE,
ACAREF, Bureau Afrique, Lomé Togo

CONSEQUENCES PSYCHOSOCIALES DES PRATIQUES MANAGERIALES DE GESTION DES ASPIRANTS AU METIER D'ENSEIGNANT AU BENIN

TOSSOU Tata Jean

Enseignant-Chercheur, Maître-Assistant des
Universités/CAMES en Psychologie Sociale,
totajeambo@yahoo.fr

Résumé

Apparaissant prioritaire pour toutes les nations, le système éducatif est un domaine de prédilection du sous palier social qui retient l'attention et où, chaque nation s'investit du mieux qu'elle peut, pour éduquer sa jeunesse afin de remédier aux différents problèmes auxquels elle est confrontée. C'est sans nul doute ce préoccupant souci qui a amené les autorités béninoises à instituer le fichier national des Aspirants au Métier d'Enseignant (AME). L'objectif serait de répondre au manque d'enseignants qui s'observe dans les écoles publiques. En effet, des AME sont recrutés et déployés dans les écoles sur toute l'étendue du territoire national au Bénin. Paradoxalement, évoquant le manque de moyen financier pour répondre adéquatement aux charges salariales de ces AME, le système managérial de gestion installé à cet effet, impose à ceux-ci, des conditions de vie professionnelle qui laissent à réfléchir. Des interlocuteurs ont été sollicités pour permettre d'appréhender ces conditions et l'état de santé psychologique qui en découle.

De nature mixte, la présente recherche a connu la participation de 130 interlocuteurs. Parmi ceux-ci, 6 ont été interviewés à l'aide d'un guide d'entretien établi pour la circonstance. La sélection des participants a été faite sur la base de la méthode du choix raisonné avec des critères d'inclusion précis. De plus, la méthode de boule de neige est appliquée lors de l'identification des volontaires qui ont décidé de participer à la recherche. Ainsi, il ressort des investigations, que le salaire des AME ne leur permet pas du tout (67,7%) de satisfaire à leurs propres besoins, ni d'entretenir leur famille (88,5%). Ils vivent dans la sous-traitance (88,4%) qui n'inquiète curieusement guère la hiérarchie. Au contraire, celle-ci use très souvent de la pression (95,5%) pour imposer la qualité des résultats auxquels l'enseignant doit parvenir au risque d'être congédié de son travail. Les AME vivant dans ces conditions professionnelles sont complètement démotivés (85,4%), rencontrent des problèmes de trouble du sommeil (80,0%) et manifestent une tristesse profonde (86,9%). Parfois, certains de ces AME pensent qu'il faille tout abandonner et se donner la mort (66,1%) afin de limiter la souffrance vécue. En vue de sortir de cette situation, les AME réclament une réorganisation générale du système managérial de gestion (59,2%) qui leur est imposé. À 94,6%, ils souhaitent qu'il soit organisé chaque année des tests de recrutement d'enseignants (agent contractuel ou permanent de l'Etat) auxquels ils pourront tous participer. Cela permettrait la reconstruction de la déclinaison engagée de leur bien-être pour une vie de meilleure qualité.

Mots clés : conséquences psychosociales, pratique managériale de gestion, aspirant, métier d'enseignant, Bénin.

Abstract

Considered as every nation's priority, the educational system is the mainstay of social sector. Each country invests in it as best they can to train its young generation in order to cope with the problems they are facing. There is no doubt this is the main reason that pushes Benin authorities to set down the Fichier national des Aspirants au métier de l'enseignement (AME) (the national data base of aspirants to the teaching profession). The objective is to address the problem of lack of teachers in public colleges. In fact, the AME are recruited and transferred to the colleges, all around the country. Paradoxically, face to the financial issues which derive from AME salary payment, the managerial system handling it, imposes to them, an unsuitable professional condition. For this research to be made, Interlocutors were suggested so as to help understanding the aspirants' professional conditions and their psychological state.

Through an hybride method, the current research gets the participation of 130 interlocutors. Among them, 06 people were interviewed, using an interview guide edicted for the circonstance. The interlocutors were select basing on the iceberg method and the method of resainable choice with specific inclusive criterias. In addition, the iceberg method is implemented while identifying the volunteers who participate in the research. Therefore, it derives from investigations that the AME salary doesn't either help them (67,7%) to satisfy their personal needs, nor to take care of their family (88,5%). They live outsourcing (88,4%) wich curiously means nothing to the hirarchy. In the contrary, the hirarchy pressured them (95,5%) require for efficient results at which they should come at if they do not want to lose their job. The AME who live in those profesional conditions lose their motivation (85,4%), have insomnia (80,0%) and expose a profound sadness (86,9%). Sometimes, some of them, think about quitting on their job and commit suicide (66,1%) to reduce their paine. To overcome this challenging situation, the AME, ask for the mangerial system reoganisation (59,2%). At 94,6%, they wich it could be organised each year, in their profit, a recruitment of teachers (contratuals or permanents). This will help improving their profesional conditions.

Key words: psychological consequences; managerial pratice; aspirant; teaching profession, Benin.

Introduction

Depuis des années, le système éducatif béninois est confronté à toute une panoplie de problèmes dont la pénurie d'enseignants à tous les niveaux. Il s'agit entre autres, de la pléthore des effectifs dans les classes avec comme corollaire, la programmation des heures de cours inappropriées à

certains niveaux d'étude, de la création des classes multigrades, de l'emploi d'enseignants non qualifiés, etc. Chaque année scolaire, ces problèmes ne cessent de tourmenter les acteurs du système éducatif béninois qui du coup, se retrouvent dans une désorganisation fonctionnelle et une inexécution prononcée du chronogramme établi. Ainsi, pour sortir le système de cette situation de pénurie d'enseignants de qualité afin de lui permettre de survivre, les décideurs identifient et prennent chaque fois des mesures alternatives. Celles-ci visent essentiellement l'atténuation du problème de pénurie d'enseignants. Dans ce sens, pour trouver une issue favorable à cette impasse qui ne fait qu'enliser le système et éviter in fine le chaos, le gouvernement béninois a, en 2008, reversé dans le corps enseignant, la plupart des personnes qui travaillaient dans le domaine éducatif.

C'est ainsi qu'il a été constaté le reversement de plusieurs enseignants vacataires dans le système à travers un processus peu soigné. C'était le cas de près de 9861 enseignants du primaire et de 8706 enseignants du secondaire. Parmi ceux-ci, l'on retrouve des gens qui intervenaient dans des établissements privés non autorisés, non homologués et donc non conformes et illégaux. Bien que ceci remette en cause leur légitimité professionnelle, ces enseignants ont été reversés et ont servi le système pendant des années. Malgré cet effort d'enrôlement du personnel enseignant, l'on constate que le cumul des problèmes de recrutement étalé sur plusieurs années, continue de laisser le système éducatif béninois dans une insatisfaction manifeste. Il manque toujours du personnel enseignant et surtout ceux qualifiés, pour alimenter le fonctionnement des écoles publiques. Les différents jonglages méthodologiques et organisationnels n'ont donc pas permis véritablement au système éducatif béninois d'afficher ostensiblement le rayonnement escompté aussi bien par l'Etat, que par la population au point de vue qualité de l'enseignement et celui des résultats semestriels et annuels. D'autres mesures doivent donc être trouvées surtout que des fois, les anciennes sont jugées non commodes par certains. Lesdites mesures auront pour objectif de soulager un système qui bat de l'aile face à des problèmes épineux, malgré les différents reversements de masse d'antan observés et considérés comme un fait salvateur et soulageant. C'est dans cette atmosphère que le gouvernement béninois est revenu sur la manière dont les primo reversements ont été faits.

Depuis l'année scolaire 2019-2020, de nouvelles conditions sont définies et exigées de tous ceux qui aspirent à l'enseignement. Les personnes qui remplissent ces conditions sont acceptées et désormais désignées sous le concept « d'aspirant au Métier d'Enseignants » (AME). Malheureusement, l'on constate que ces nouvelles recrues travaillent dans des conditions ergonomiques très inadéquates pendant que leurs conditions de vie ne cessent de se dégrader du fait de la manière dont elles sont traitées. Or, en postulant à cet emploi, ces candidats aspiraient à des conditions de vie meilleures. C'est d'ailleurs cela, l'ambition légitime de toute personne qui

accepte de travailler : gagner décemment sa vie. Cette dynamique est partagée par plusieurs auteurs. Pour T. J. Tossou (2021),

le travail attribue à l'homme une place sociale, un statut social et professionnel, facilitant ainsi la disponibilité des ressources sociales et financières, pouvant contribuer à la satisfaction de ses besoins (T. J. Tossou, 2021, p. 237).

La même vision est soutenue par L. Lerouge (2014) qui s'inscrit dans une logique selon laquelle « le travail participe à la dignité de la personne humaine et comporte une dimension positive qu'il faut préserver ou retrouver » (L. Lerouge, 2014, p. 11). Mais, ces différentes positions semblent être contredites par les réalités existentialistes que vivent les enseignants aspirants sur le terrain. Des cris de cœur émis par ceux-ci, les appels au secours, les jérémiades formulées, la déprime, et l'anxiété dont souffrent les aspirants, toutes catégories confondues, sont suffisamment éloquents pour comprendre que ceux-ci sont pour la plupart frustrés par certaines pratiques observées dans le management de leur gestion.

En effet, le contenu des documents élaborés par le gouvernement et traçant la mise en œuvre de la pratique managériale de gestion des AME, suscite moult réflexions. D'abord le contrat est d'une durée d'un an renouvelable avec des charges de travail astronomique mais sans aucune garantie pour un éventuel maintien dans le fichier des primo recrues à la fin du contrat. Or, pour A. Soares (2014, P. 38),

la charge de travail comprend les choses à faire et la quantité de temps pour les faire. Une disparité importante de cette variable se traduit par une charge de travail trop complexe, trop pressante ou simplement trop assommante (A. Soares, 2014, P. 38).

À cela, s'ajoute dans le contrat, la définition d'un salaire qualifié de dérisoire, par les acteurs, qui se plaignent de la disproportionnalité qui existe entre leur salaire et le coût de la vie qui va grandissant. En outre, les aspirants ne sont pas payés douze mois sur douze ; ils seraient payés neuf mois sur douze chaque année. Aucun avantage de prime et d'avancement n'est relaté. Pendant ce temps, une obligation de production d'un résultat positif est exigée sans véritablement l'octroi d'un cadre légal d'éventuelle revendication. Il s'agit inévitablement là, d'une redoutable épreuve à laquelle les agents retenus doivent faire face, s'ils acceptent de travailler dans de telles conditions. Ceci est d'autant préoccupant que dans ses travaux de recherche, C. Dejours (2005), relatant une similaire perspective, pense que « le travail peut, dans certains cas, être pour la subjectivité une épreuve redoutable » (C. Dejours, 2005, p. 70). Malgré cette alerte, l'employeur des AME évoque le manque de moyen financier, pour ne pas offrir une condition de travail

valorisante aux aspirants retenus. Chez les AME, les constats du terrain laissent envisager que l'applicabilité des conditions de travail sus-évoquées sous-tend tout une possibilité de conséquences psychosociales manifestement observables à travers la dégradation de leur santé aussi bien mentale que physique. Ce manque de motivation conduit à des retombées moins bénéfiques, non seulement pour l'entourage familial de chaque AME, mais aussi pour leur amical de même que pour les apprenants dont ils ont la charge. C'est cette voie de conséquences que projetait déjà C. Dejours en 2005 lorsqu'il écrivait :

quand le rapport au travail est déstabilisé comme dans le cas présent par des formes critiquables de management, il y a de sérieux risques pour la santé mentale et physique de celui ou celle qui est pris(e) dans la tourmente (C. Dejours 2005, p. 70).

Or, tout employeur est sensé se préoccuper de la création d'une meilleure condition de travail pour ses employés afin de limiter les risques nocifs pour leur bien-être physique et mental. Cette conception des faits est bien soutenue par L. Lerouge (2014) qui n'a pas hésité un seul instant à le faire savoir. Pour lui, « l'employeur serait le premier préventeur des risques au travail (L. Lerouge 2014, p. 15-16). Il est donc non seulement tenu de prévenir tous les risques au travail, mais, il doit aussi faire en sorte d'éviter la réalisation du risque.

Il est alors important qu'une recherche soit entreprise sur la question des conditions de travail des AME au Bénin. Le but serait de révéler les possibles actions à entreprendre par les gouvernants pour garantir, non seulement la qualité au système éducatif béninois, mais aussi, pour limiter la promotion de certaines pratiques managériales de gestion à fort impact nocif aussi bien pour les enseignants, que pour les apprenants. Cette situation étonnante, parce que contrastante, conduit tout naturellement à une question fondamentale : celle de savoir comment les pratiques managériales de gestion des aspirants au métier d'enseignant expliquent-elles les difficultés et conditions de vie précaires dans lesquelles vivent les enseignants aspirants dans l'exercice de leur fonction. Autrement dit, il est question de s'intéresser à la manière dont le contrat relatif à la pratique managériale de gestion des AME est organisé pour qu'on en arrive à un climat aussi délétère. C'est pour répondre à cette question de recherche que la présente étude est initiée. Elle vise à l'évaluation des conséquences psychosociales pouvant découler des pratiques managériales de la gestion qui est faite des enseignants aspirants au métier d'enseignant au Bénin. Pour ce faire, un itinéraire méthodologique a été observé le long de la recherche et a permis de collecter des données présentées, analysées et interprétées dans ce travail. Les résultats obtenus sont par la suite discutés par confrontation à ceux d'autres chercheurs sur la même thématique.

1. Brève présentation du cadre de recherche

La République du Bénin, située en Afrique de l'ouest, est un pays d'une superficie de 112 622 km². Ce pays est limité au nord par le Niger, à l'est par le Nigéria, au sud par le golfe de Guinée, à l'ouest par le Togo et au nord-ouest par le Burkina-Faso. Il compte 12 départements tels que : l'Atacora, l'Alibori, le Borgou, le Donga, les Collines, le Zou, le Plateau, le Couffo, l'Ouémé, le Mono, l'Atlantique et le Littoral. Les AME sont déployés dans tous ces départements pour combler non seulement la carence en effectif d'enseignants, mais aussi, pour assurer de façon adéquate l'éducation des enfants. Sur le terrain, chaque département a fait objet de mini-cadre de recherche et tous les efforts sont mis en branle pour identifier les potentielles cibles pouvant donner leur accord à participer de plein gré à la recherche centrée sur les conditions de vie des AME au Bénin. Une méthode de recherche est alors établie dans cette perspective.

2. Méthode

Trois aspects sont abordés dans cette rubrique. Il s'agit premièrement de la description du mode de recrutement des participants, ensuite du déroulement pratique de la recherche et enfin, de la présentation des instruments de traitement des données utilisés.

2.1. Participants

Les participants à cette recherche ont été recrutés après avoir renseigné les critères d'inclusion définis à ce sujet. À propos, il convient de préciser que pour être accepté parmi les interlocuteurs, les répondants doivent être dans la base des données de l'Etat relative aux AME. Ensuite, ils doivent être obligatoirement déployés sur le terrain avec au moins une année d'ancienneté. De plus, ils doivent bénéficier des traitements réservés par l'Etat aux AME et donner leur accord d'être enrôlés dans la recherche.

Au total 130 volontaires ont pu être recrutés suivant les critères sus-expliqués en vue de permettre la réalisation du présent travail de recherche.

2.2. Déroulement pratique de la recherche

La recherche s'est déroulée sur le terrain avec une mise en œuvre de deux méthodes de recherche. D'abord, la méthode des unités type ou de choix raisonné a été respectée. Dans ce sens, le raisonnement ici a été de susciter le désir du participant et obtenir véritablement son adhésion sans aucune mesure coercitive. Par la suite, une évaluation des caractéristiques du candidat-interlocuteur à la recherche est réalisée à travers une grille de critères d'inclusion évoqués plus haut. Enfin, la méthode de boule de

neige a été également appliquée. La logique de cette méthode veut qu'un interlocuteur, remplissant les critères d'inclusion, identifie à son tour un autre qu'il pense répondant aux caractéristiques exigées par la recherche. Evidemment ceci, bien après qu'il ait fini lui-même de renseigner les outils de recherche à lui soumis. Ainsi, le dernier suggéré est approché en vue d'obtenir son accord pour la cause scientifique. De l'ordre des outils de recherche, un questionnaire a été élaboré à cet effet. Il est administré avec un guide d'entretien qui a facilité le recueil des données subtiles, fragiles et nuancées au niveau des interlocuteurs.

2.3. Instruments de traitement des données

Le traitement des données quantitatives donnant une vue statistiquement valide est fait à l'aide du logiciel sphinx plus² cinquième version. Ce qui a permis l'obtention des tableaux et graphiques présentés au niveau des résultats. Pour ce qui concerne les données qualitatives, il est procédé à une analyse de contenu suivant le recoupement et le regroupement des idées selon l'objectif et la perspective de la recherche.

3. Présentation des résultats

Toutes les recherches sont censées déboucher sur des résultats dont l'exploitation permettrait de proposer des solutions en vue de contribuer de façon significative, à agir sur le sujet problématisé et donc sur le fait polémique. Dans le cadre de l'actuelle recherche, les résultats obtenus sont présentés ci-dessous.

3.1. Présentation des données identitaires des répondants

Ici, il est question de caractériser les groupes cibles de cette recherche. Ces cibles sont des personnes qui se sont entièrement prêtées afin de rendre possible la collecte des données. Il s'agit donc des personnes qui se sont impliquées dans la réalisation et l'aboutissement de la recherche. Cette condition a été jugées nécessaires voire *sine qua non*, surtout que nous nous inscrivons dans une perspective de contextualisation et de généralisation des données sur tous les enseignants. Dans cette logique, les différents interlocuteurs ayant répondu dans cette recherche sont répartis selon des critères d'indentification quantifiés. Ces critères sont définis et présentés à travers plusieurs tableaux. C'est le cas du sexe et de la situation matrimoniale des acteurs impliqués dans la recherche. En effet, constituant des caractéristiques phares qui méritent à ce titre d'être précisées, le sexe et de la situation matrimoniale des personnes interrogées sont représentés comme l'indique le tableau suivant.

Tableau I : Répartition des répondants selon le sexe et la situation matrimoniale

Sexe, Situation_matrimoniale						
	Masculin		Féminin		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Célibataire sans enfants	5	3,8%	5	3,8%	10	7,7%
Célibataire avec enfants	3	2,3%	7	5,4%	10	7,7%
Marié(e) sans enfants	5	3,8%	11	8,5%	16	12,3%
Marié(e) avec enfants	48	36,9%	42	32,3%	90	69,2%
Divorcé(e) sans enfants	1	0,8%	0	0,0%	1	0,8%
Divorcé(e) avec enfants	0	0,0%	3	2,3%	3	2,3%
Total	62	47,7%	68	52,3%	130	100,0%

Source : T. T. Jean, Avril 2022

L'analyse de ce tableau révèle que 47,7% des interlocuteurs, soit 62 répondants sont des hommes. Par contre, 52,3%, soit 68 personnes sont des femmes. De plus, l'intérêt porté sur l'état marital de ces enquêtés permet d'observer que 69,2%, soit 90 personnes suivis de 12,3% soit 16 personnes déclarent respectivement avoir le statut de marié(e) avec enfants et celui de marié(e) sans enfants alors que 7,7% parmi eux sont des célibataires sans enfants sans oublier qu'une autre vague de 7,7% est constituée de célibataires avec enfants. Les participants de la recherche avec une prédominance féminine sont alors des personnes mariées, aussi bien avec enfants que sans enfant.

Tableau II : Répartition des répondants selon le degré de l'enseignement et le niveau d'étude

Une connaissance quasi intégrale des caractéristiques renseignant sur le complexe identitaire des interlocuteurs ne peut se faire sans une ouverture, non seulement sur le niveau d'étude de ces derniers, mais aussi, sur le degré de l'enseignement auquel ils interviennent.

Degré de l'enseignement, Niveau d'étude

	Premier degré		Deuxième degré		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
BEPC/CEAP	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
BAC	38	29,2%	0	0,0%	38	29,2%
BAC + 3	1	0,8%	62	47,7%	63	48,5%
BAC + 4	0	0,0%	25	19,2%	25	19,2%
BAC + 5	0	0,0%	4	3,1%	4	3,1%
BAC + 6	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
BAC + 7	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
BAC + 8	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	39	30,0%	91	70,0%	130	100,0%

Source : T. T. Jean, Avril 2022

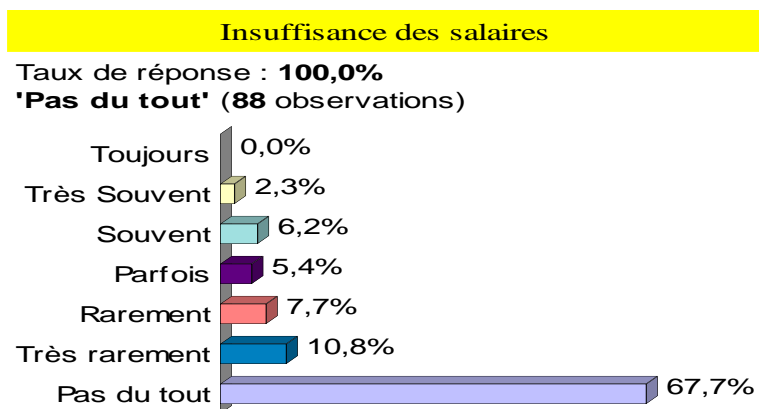
Selon ce tableau, 29,2% des interlocuteurs, soit 38 répondants, détiennent le premier diplôme universitaire qu'est le BAC et n'interviennent qu'au premier degré de l'enseignement en tant qu'instituteurs AME. Par contre, 48,5%, soit 63 interlocuteurs suivis de 19,2%, soit 25 personnes des répondants ont respectivement le niveau BAC + 3 et BAC + 4 et enseignent au second degré de l'enseignement. De plus, dans ce degré d'enseignement, seulement 3,1% des enseignants AME répondants disposent d'un niveau BAC + 5. Les AME en service au Bénin sont donc des enseignants qui ont le niveau de base exigé académiquement ou professionnellement pour tenir les salles de cours dans les différents degrés d'enseignant au sein desquels ils interviennent. Outre ces caractéristiques individuelles donnant une vue sur certains critères d'inclusion qui définissent l'appartenance ou non au corps des répondants, les conditions factuelles explicatives du vécu quotidien de ces répondants sont aussi étudiées, et sur lesquelles la continuité de la présentation des résultats ne fait aucune économie.

3.2. Conditions réelles de vie quotidienne des Aspirants au Métier d'Enseignant au Bénin

Exercer un métier, laisse a priori prétendre l'accès à une autre classe sociale plus confortable autre que celle qui précède le statut d'employé. Les résultats suivant nous renseignent davantage sur les conditions de vie et celles professionnelles des AME en fonction au Bénin.

Graphique 1 : Répartition des répondants selon les conditions salariales

Une personne qui travaille doit vivre de son métier. Or, vivre de son métier suppose une condition salariale satisfaisante. Au Bénin, les AME sont-ils convenablement rémunérés pour prétendre bien vivre de leur métier ? Qu'en disent les résultats à propos ? Le graphique ci-dessous relate les détails selon les interlocuteurs et permet de répondre à ces interrogations.



Source : T. T. Jean, Avril 2022

Ce graphique révèle que selon 67,7% des répondants, soit 88 interlocuteurs, le salaire des aspirants au métier d'enseignant ne leur permet pas du tout de subvenir à leurs propres besoins. Mais, 10,8%, suivis de 7,7% des interlocuteurs pensent respectivement que ce salaire permet très rarement et rarement aux AME de subvenir à leurs propres besoins. La rémunération liée à l'exercice du métier d'aspirant dans les écoles est moins consistante pour une contribution significative dans la satisfaction des besoins propres des enseignants. Cela ressort clairement de l'interview de madame Safiathou qui montre à quel point le salaire des AME est moins signifiant pour répondre aux besoins quotidiens. Un extrait de ce discours se présente ainsi qu'il suit :

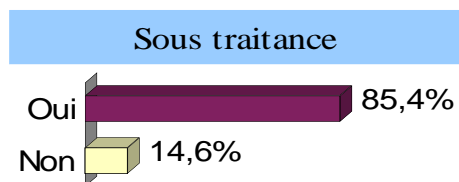
...je suis rentrée dans ce métier pour trouver de quoi vivre, de quoi répondre à mes besoins physiologiques, quitte à espérer mieux pour le futur. Mais, ça été une triste nouvelle pour moi et au-delà, un cauchemar quand j'ai appris que je serai payée neuf mois sur douze. Ma souffrance devient davantage grande quand je regarde ce qu'on nous paye. Je continue de me poser la question de savoir comment des êtres humains arrivent-ils à penser qu'il soit possible à d'autres humains, au même titre qu'eux, de satisfaire leurs

besoins avec ce salaire ? Et oui !!! Ce que nous vivons est simplement douloureux. C'est du pur esclavage, de la maltraitance, voire de la torture psychologique. Huuumm ! Comprenez donc que c'est à défaut de rien, que nous nous y accrochons. Le temps viendra où, personnellement, je mettrai un terme à tout cela. En fait, je l'espère...

Ce fragment de propos, recueilli lors des interviews, extériorise la souffrance interne ressentie et vécue par Mme Safiathou en fonction en tant qu'AME. Dans ses propos, l'interlocutrice évoque les besoins physiologiques qui sont essentiels dans la vie de tout être humain à savoir : se nourrir, se loger, se soigner, se vêtir, etc. L'essence de ce que révèle Mme Safiathou suppose qu'elle ne mange pas correctement à sa faim si elle devrait seulement se fier à son salaire d'AME. En outre, il ressort de ses propos, qu'elle n'arrive pas à se soigner quand son corps est défaillant, qu'elle ne peut s'acheter des vêtements pour varier son mode d'habillement, qu'elle se retrouve en difficulté à payer convenablement le loyer, etc. Quand bien-même il travaille, un enseignant qui se retrouve en face de toutes ces difficultés à résoudre, peut-il se mobiliser pour ressentir le bien-être et la sérénité requis, en vue d'enseigner véritablement ? La préoccupation devient davantage sérieuse lorsqu'on indexe comme principaux éléments la qualité de son salaire et le nombre de fois qu'il est rémunéré en une année. Ainsi, la réponse à cette interrogation est tout simplement non. Du coup, nous nous sommes intéressés à plusieurs autres conditions socioprofessionnelles des AME.

Graphique 2 : Répartition des enquêtés selon les conditions de sous-traitance perçue

La sous-traitance est fondamentalement liée à la condition miséreuse perçue qui caractérise la rémunération liée à l'effort déployé pour exécuter un métier. Il va au-delà des perceptions superficielles relatives à la satisfaction ou non des besoins des employés. Peut-on parler de la sous-traitance dans le cas des AME ? Le graphique qui suit donne davantage d'éclaircissement.



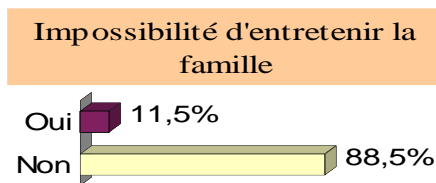
Source : T. T. Jean, Avril 2022

De ce graphique, il ressort que 85,4% des interlocuteurs affirment être dans une condition de sous-traitance dans leur métier d'AME contre 14,6%

des répondants qui jugent, malgré les conditions salariales estimées insuffisantes, ne pas être dans ce qu'on peut appeler la sous-traitance. La sous-traitance perçue est extrêmement prégnante alors dans l'esprit des AME en fonction au Bénin.

Graphique 3 : Répartition des répondants selon la possibilité d'entretenir sa famille

Disposer de ressources, une fois engagé dans un métier pour entretenir sa famille reste la préoccupation majeure de tout employé. Qu'en est-il des AME au Bénin ? Le graphique suivant en expose le fond.



Source : T. T. Jean, Avril 2022

D'après ce graphique, 88,5% des répondants estiment ne pas être en mesure, selon les ressources provenant de leur travail, de s'occuper de leur famille. Par contre, 11,5% de ces interlocuteurs pensent bien s'occuper de leur famille avec les ressources provenant de leur travail. Avec les ressources issues de leur métier, la grande majorité des AME, n'arrive donc pas à s'occuper convenablement de leur famille.

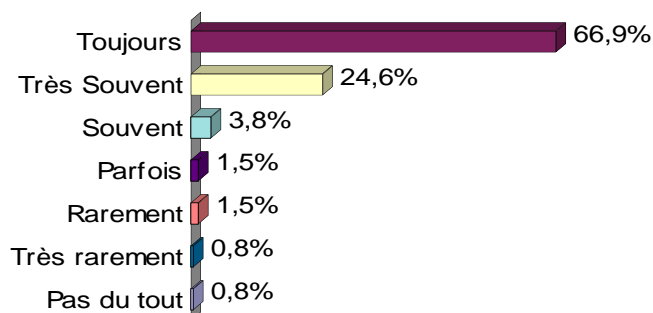
Graphique 4 : Répartition des répondants selon la pression de la part de la hiérarchie

L'une des caractéristiques des conditions de travail est éventuellement la pression, provenant de la hiérarchie en milieu professionnel. Les AME en évoquent son degré de manifestation dans l'exercice de leur métier.

Pression de la part de la hiérarchie

Taux de réponse : **100,0%**

'**Toujours**' (87 observations)



Source : T. T. Jean, Avril 2022

La lecture de ce graphique montre que pour 66,9%, soit 87 interlocuteurs suivis de 24,6% des interlocuteurs, les AME subissent, pour l'obtention de résultat concluant, respectivement toujours et très souvent des pressions, de la part de leur hiérarchie. Il est à noter donc que la flagrance de la pression subie par les AME de la part de leur hiérarchie au Bénin est établie malgré le caractère minable des conditions salariales.

De plus, l'un des interviewés, M. Aubin, quadragénaire, AME en fonction, livre ses impressions sur les pressions subies au cours de l'exercice de son métier en ces termes :

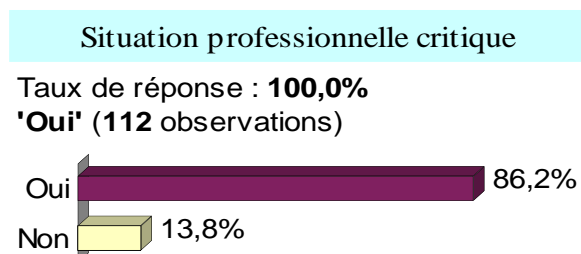
...Je vis constamment dans la peur de perdre mon travail. Oui, les conditions des AME ne sont pas du tout bonnes ; c'est désormais une évidence. Malgré cela, si tu es remarqué comme quelqu'un qui critique trop le traitement subi ou qui réclame une nouvelle condition, tu es pointé. Ce qui est encore stressant, c'est que tu as l'obligation de résultat positif quelles que soient tes conditions de vie. Pour ce qui est de la pression venant des directeurs d'écoles, des directions départementales ou du ministère de tutelle, n'en parlons pas. On est en panique tout le temps. Cela donne vraiment à réfléchir. À tout moment, tu peux être renvoyé sans un préavis. C'est très dur pour nous...

L'analyse de ce vécu de M. Aubin expose clairement, aussi bien sa perception des conditions du travail des AME, que la pression sur eux exercée, afin d'atteindre les objectifs de l'Etat. Il est à noter que la vie des AME est placée sous le sceau de la peur, la panique et la pression et donc du stress. La pression est constituée des mises en garde permanentes qui contraignent à l'obligation du bon résultat, à l'obligation du silence et à subir, sans aucune manifestation comportementale susceptible d'être

jugée antinomique, même s'il s'avère évident que l'intentionnalité est existentielle et se traduit dans les souffrances intérieures.

Graphique 5 : Répartition des répondants selon leur situation professionnelle

Après les différentes caractéristiques évoquées pour apprécier leurs conditions de travail, les AME disposent de plus, une perception générale sur ces différentes conditions de travail au Bénin. Le graphique qui suit facilite l'intégration de cette caractéristique générique.



Source : T. T. Jean, Avril 2022

D'après ce graphique, il ressort que 86,2% des interlocuteurs, soit 112 répondants estiment que leur situation professionnelle se révèle critique et nécessite plus d'attention. Par contre 13,8% de ces interlocuteurs relatent le contraire en estimant être dans une situation professionnelle acceptable. De façon générale, les conditions de travail des AME au Bénin est vraiment critique dans l'approche des éléments évocateurs du bien-être.

3.3. Les conséquences relatives aux conditions professionnelles et de vie des AME au Bénin

Les conditions professionnelles qui caractérisent le métier des AME au Bénin révèlent un certain nombre de conséquences influençant le bien-être des enseignants. Au terme des investigations, ces conséquences sont exposées dans ce manuscrit à travers les résultats qui suivent.

Tableau III : Relation entre la condition de sous-traitance et la motivation expressive des AME

Sous_traitance, Motivation_des_enseignants						
	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Oui	16	12,3%	18	13,8%	34	26,2%
Non	95	73,1%	1	0,8%	96	73,8%
Total	111	85,4%	19	14,6%	130	100,0%

Source : T. T. Jean, Avril 2022

Selon les données du tableau ci-dessus, il ressort que parmi les 85,4% (111 répondants) s'estimant être dans la sous-traitance, 73,1% (95 personnes) déclarent ressentir de la démotivation dans l'exercice de leur métier. Par contre, parmi les 14,6% (19 répondants) ayant affirmé ne pas être dans la sous-traitance, 13,8% (18 interlocuteurs) clament être bien motivés pour leur métier. Ce tableau montre ostensiblement que moins les AME s'estiment être sous-traités, plus sera leur motivation dans l'exercice de leur métier.

Tableau IV : Lien entre la sous-traitance vécue et exprimée et les troubles du sommeil

Sous_traitance, Insomnie						
	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Toujours	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Très Souvent	29	22,3%	3	2,3%	32	24,6%
Souvent	75	57,7%	2	1,5%	77	59,2%
Parfois	3	2,3%	4	3,1%	7	5,4%
Rarement	1	0,8%	2	1,5%	3	2,3%
Très rarement	3	2,3%	7	5,4%	10	7,7%
Pas du tout	0	0,0%	1	0,8%	1	0,8%
Total	111	85,4%	19	14,6%	130	100,0%

Source : T. T. Jean, Avril 2022

L'analyse de ce tableau monte que sur les 85,4% des répondants estimant vivre professionnellement dans la sous-traitance, 57,7% suivis de 22,3% des interlocuteurs affirment respectivement être confrontés souvent et très souvent à de l'insomnie les nuits. L'insomnie dont souffrent les AME au Bénin est alors liée à la sous-traitance vécue ou perçue.

Les résultats issus des données qualitatives renforcent mieux la victimisation des AME de la sous-traitance et les troubles du sommeil manifestement constatés. C'est à travers les entretiens que l'une des interlocutrices, Mme Solange, la trentaine, mère de trois enfants, enseignante AME, expose ci-dessous les nuits blanches qui caractérisent sa vie et qui l'affaiblissent davantage au jour le jour.

...Oui, j'estime que je suis dans une situation de sous-traitance. Je travaille chaque semaine au-delà des heures que je suis censée assumer en termes d'horaire de travail. Je suis moins payée et de plus, après neuf mois de travail chaque année, je dois commencer à chercher à faire du baby-sitting ou de femme domestique pour pouvoir continuer à contribuer aux obligations de ma famille, c'est extrêmement triste. Quand je regarde tout ça, je ne dors pas la nuit. Je réfléchis encore et encore. Mes nuits sont souvent longues. Oh mon Dieu ! Quelle horreur ! Franchement, j'ai touché le fond. Je sais que je dois quitter ce milieu, mon avenir n'est vraiment pas à cet endroit. Je vais y arriver. Je cherche des alternatives. Je croise les doigts et je prie. Je n'ai aucun souci à dire à tout de go que les AME sont sous-traités au Bénin...

Un autre enseignant AME en fonction, M. Rigobert 38 ans, marié et père de quatre enfants explique, presque dans le même sens :

...Ma situation professionnelle est tellement critique qu'à l'approche de la fin des neuf mois qui sont payés, je demande à mes amis de me chercher tout type de job auquel je peux m'atteler pour honorer à mes engagements familiaux. Un jour, un ami, maçon de profession m'a dit : « tiens Rigobert, j'ai un chantier à Parakou². Si ça te dit, tu peux me suivre ». Ainsi, après avoir fini les neuf mois de service, je l'ai suivi pour aller faire le job d'aide-maçon. Un jour, pendant que je servais les maçons,

² Parakou est une ville du Bénin ; autre que celle dans laquelle je suis en fonction en tant qu'AME.

un jeune homme s'est approché de moi pour me dire : bonjour professeur. Ah, Monsieur, vous êtes également un maçon ? Ce jour-là, j'ai eu l'impression que le temps s'est arrêté, je ne sentais plus mon corps. Toutefois, l'instinct de survie a amené mes mécanismes de défense à me permettre de prendre mon courage pour répondre simplement mais sèchement (je n'ai pu m'empêcher) par l'affirmatif à cet apprenant. Mais, après son départ, j'ai eu un sentiment de honte. J'ai pleuré comme un bébé. Je ne pouvais plus dormir les nuits. Je suis simplement hanté par cet apprenant que j'ai gardé en classe de première et qui, dans la quête légitime de satisfaire sa curiosité, a découvert ma nudité. Cela évoque la problématique de la souffrance des AME qui se cachent pour exercer des métiers qui contrastent avec leur statut d'enseignants pendant les périodes de soudures, les trois mois de l'année pendant lesquels ils ne sont pas payés. Voilà comment se résume la vie et les nuits de l'AME que je suis...

Ces deux matériels vivants, aussi émouvants qu'ils soient, exposent le gémissement et les conditions de vie aussi bien diurnes que nocturnes des AME au Bénin. D'abord, les AME vivent dans le regret, la honte, la souffrance intarissable. Pour eux, les nuits sont les pires moments de leur vie. Ils cherchent délibérément en vain le sommeil. Ils n'arrivent pas à avoir un sommeil apaisé et reposant du fait de la peur du lendemain. Ils sont troublés par les injustices qui les assaillent, les traumatisent, et les laissent à la merci de la souffrance. Ils pensent constamment aux efforts consentis pour se faire former, mais qui hélas, n'ont plus payé. Ils pensent aussi aux rêves qu'ils nourrissaient envers leurs enfants, leur femme, leurs parents, mais qui ne puissent se concrétiser. Ils estiment enfin que tout ceci leur tombe dessus parce que l'emploi tant désireux est servi mais, plutôt que de leur permettre de s'épanouir, il vient renforcer la dégradation de leurs conditions de vie et la fragilisation de leur bien-être dans la famille. Pour eux, les nuits sont des moments de réflexion, de pleurs, de jérémiades et d'expression de souffrance atroce.

Tableau V : La réaction des AME face à leur situation professionnelle

Situation_professionnelle_critique, Pleures_et_larmes						
	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Toujours	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Très Souvent	27	20,8%	0	0,0%	27	20,8%
Souvent	77	59,2%	4	3,1%	81	62,3%
Parfois	3	2,3%	3	2,3%	6	4,6%
Rarement	2	1,5%	1	0,8%	3	2,3%
Très rarement	2	1,5%	3	2,3%	5	3,8%
Pas du tout	1	0,8%	7	5,4%	8	6,2%
Total	112	86,2%	18	13,8%	130	100,0%

Source : T. T. Jean, Avril 2022

La lecture de ce tableau révèle que selon 86,2% des interlocuteurs, la situation professionnelle des AME au Bénin est critique et nécessite une attention particulière. De plus, parmi ces derniers qui perçoivent leur situation professionnelle comme étant critique, 59,2% suivis de 20,8% déclarent respectivement qu'il leur arrive souvent et très souvent de pleurer et de couler effectivement les larmes à cause de leur situation professionnelle. Les manifestations expressives de gémissement des AME sont liées à l'état critique de leur situation professionnelle.

Ces données statistiques sont renforcées par le contenu de l'entrevue avec M. Alain, AME en fonction, âgé de 35 ans. Pour lui, la nuit est souvent longue. Dans un discours détaillé, il en donne les raisons en ces mots :

...J'ai fait ma formation professionnelle pour enseigner et aujourd'hui je dispose d'un master professionnel. Le temps avance, je viens d'avoir 35 ans et donc j'ai une femme et deux enfants. Quand le système d'AME est arrivé avec l'avènement du pouvoir en place et que j'ai été retenu, j'étais content. Je m'étais dit que c'est le moment de gagner ma vie, de s'occuper de ma femme et de mes enfants. Malheureusement, je ne suis pas payé en fonction de mon diplôme. Je n'arrive pas à m'occuper de mon foyer comme cela se doit, comme je l'aurais souhaité. Du coup, il m'arrive

souvent d'avoir de soucis toute une nuit sur ma situation professionnelle. Je coule des larmes, je pleure, parfois je crie. Je suis tout simplement dépassé par tout ça. Quand est-ce que ça va changer ? Je ne saurai le dire. C'est simplement difficile ce que je vous exprime actuellement en pensant à mon statut d'AME...

M. Alain en parlant de son statut professionnel ressent une douleur interne. En réalité ce n'est pas son statut d'AME qui lui inflige cette douleur, mais ce sont plutôt les conditions salariales définies à ce sujet qui le rendent impuissant et l'amène à exhiber son irresponsabilité devant les situations familiales.

Il a investi pendant plusieurs années dans ses études en espérant un avenir meilleur. Mais voilà, aujourd'hui, malgré tous ses efforts, il a peu de moyen à sa disposition pour honorer à ses engagements familiaux. À travers le système d'AME, il se demande s'il y a encore une possibilité de rêver à un avenir meilleur. Il se perçoit comme un prisonnier qui est enfermé et qui ne retrouvera pas sa liberté ou le recouvrira difficilement. Il exprime alors des cris de gémissement, de douleur et de détresse. Il pleure et coule des larmes car pour lui, se faire former pour être enseignant quitte à souffrir autant, n'a aucun sens. Il pleure parce qu'avoir deux enfants et ne pas être en mesure de leur procurer une condition meilleure est pour lui une preuve d'irresponsabilité. M. Alain rumine sa souffrance interne mais l'exprime très souvent par des pleurs et d'écoulement des larmes.

Tableau VI : Relation entre l'état d'esprit des AME et une éventuelle tentative de suicide

Etat_d'esprit_lié_au_rappel_du_travail, Possible_tentative_de_suicide

	Joie		Tristesse		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Toujours	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Très Souvent	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Souvent	0	0,0%	18	13,8%	18	13,8%
Parfois	4	3,1%	68	52,3%	72	55,4%
Rarement	1	0,8%	15	11,5%	16	12,3%
Très rarement	2	1,5%	9	6,9%	11	8,5%
Pas du tout	10	7,7%	3	2,3%	13	10,0%
Total	17	13,1%	113	86,9%	130	100,0%

Source : T. T. Jean, Avril 2022

Il ressort de ce tableau que selon les interlocuteurs, 86,9% des AME vivent dans la tristesse quand ils pensent à leur travail et les conditions professionnelles qui l'encadrent. De plus, parmi ces derniers 52,3% suivis de 13,8% des répondants estiment respectivement que leur existence est parfois et souvent inutile et qu'il serait mieux de tout abandonner et d'arrêter même de vivre. La tristesse profonde des AME, liée à leurs conditions de travail entraîne parfois des sentiments d'inutilité chez eux. Ce sentiment est associé à de possible idéation suicidaire. La tristesse est également au centre de l'entretien avec M. Edmond, AME en fonction, âgé de 39 ans. Il livre ses ressentis relatifs à l'exercice de son métier en ces mots :

....A vrai dire je suis tellement triste que ça se ressent dans toutes mes relations avec les autres. Je vais au cours avec une tristesse hors pairs ; à la maison, je suis triste ; dehors avec mes amis je suis triste. Vous savez, si tu n'as pas une situation professionnelle reluisante, c'est tout comme si ce pourquoi tu t'es battu n'a pas abouti. J'ai un sentiment d'échec. Aujourd'hui je pense avoir fait un mauvais choix de devenir enseignant. Voyez-vous, on deviendra enseignant agent contractuel d'Etat ou agent permanent d'Etat quand ? Cela veut dire vraiment que nous autre nous sommes en train d'être sacrifiés ? Qu'avons-nous fait pour mériter cela ? Comment être animé par tout ce questionnement et manifester une joie ? Je suis complètement déçu, désappointé. Je me demande si la vie vaut la peine d'être vécue dans ces conditions ? Nous attendons, en tout cas moi personnellement, j'attends un sauveur pour changer notre situation au risque de connaître les pires moments de ma vie...

L'analyse de cette interview de M. Edmond montre à quel point la tristesse s'empare de la vie des AME. Cette tristesse est ressentie du plus profond jusqu'aux extrémités des membres corporels. La vie quotidienne est animée par un sentiment d'échec, de regret permanent, etc. qui envahissent les relations avec les apprenants, les amis et la famille. Bien que de part et d'autre, de meilleurs résultats peuvent être constatés, ces résultats ne sont évidemment pas la résultante d'un travail issu des efforts productifs et de la joie, mais plutôt de l'effet d'une contrainte. Les AME ne vivent pas de leur travail. Ils sont en fait des robots, et d'ailleurs c'est ce qui explique que, malgré la tristesse dévastatrice au cœur dans laquelle ils exercent leur métier, les résultats des apprenants restent prometteurs au prix et au détriment de leur bien-être intérieur.

Tableau VII : Rapport entre les idéations suicidaires et l'appréciation faite du métier d'enseignant

Appréciation du métier d'enseignant, Possible tentative de suicide						
	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Toujours	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Très Souvent	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Souvent	8	6,2%	10	7,7%	18	13,8%
Parfois	8	6,2%	64	49,2%	72	55,4%
Rarement	7	5,4%	9	6,9%	16	12,3%
Très rarement	8	6,2%	3	2,3%	11	8,5%
Pas du tout	12	9,2%	1	0,8%	13	10,0%
Total	43	33,1%	87	66,9%	130	100,0%

Source : T. T. Jean, Avril 2022

L'analyse du tableau ci-dessus révèle que selon 66,9% des répondants, le métier d'enseignant, au vu des conditions qui le caractérisent aujourd'hui, n'est pas un bon métier ; il n'est pas un métier d'avenir que l'on peut conseiller à ses enfants. De plus, parmi les interlocuteurs ayant orienté leur réflexion dans ce sens, 49,2% suivis de 7,7% déclarent qu'ils sont respectivement parfois et souvent animés de sentiments de tout abandonner et d'attenter à leur propre vie. La fragilisation de la santé mentale et psychique des AME provoquée par les conditions délétères de travail dans ce corps de métier au Bénin est fortement liée à sa perception péjorative du par les interlocuteurs.

3.4. Quelques actions proposées pour une intervention conséquente

Ici, les différents souhaits des répondants, allant dans le sens de l'amélioration de leurs conditions socioprofessionnelles sont mis en relation avec la sous-traitance perçue et autres faits polémiques qui rendent psychologiquement invivable le climat de travail de l'AME. Ces relations sont présentées dans des tableaux conçus à cet effet.

Tableau VIII : relation entre le souhait d'amélioration et la sous-traitance perçue par les répondants

Sous_traitance, Souhait_des_enseignants						
	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Réorganisation du système	50	38,5%	3	2,3%	53	40,8%
Amélioration du système	61	46,9%	16	12,3%	77	59,2%
Maintien du système à l'état	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	111	85,4%	19	14,6%	130	100,0%

Source : T. T. Jean, Avril 2022

D'après ce tableau, 85,4% des interlocuteurs estiment être sous-traités dans leur métier d'enseignant contrairement à 14,6% qui pensent être bien traités. Mais, bien que ces derniers pensent être bien traités, aussi bien les « estimés-sous-traités » (46,9% sur 85,4%) que les « estimés-bien-traités » (12,3% sur 14,6%) souhaitent une amélioration du système de management de gestion des AME au Bénin. De plus, seuls les « estimés-sous-traités » (38,5% sur 85,4%) pensent qu'il est nécessaire de procéder à une réorganisation générale et complète du système de gestion des AME au Bénin. Pour eux, le système de management de gestion des AME doit être amélioré ou réorganisé pour le bien-être des employés et du système éducatif béninois, si l'on ne s'en tient rien qu'aux conséquences désastreuses sus-constatées.

Tableau IX : Action concrète voulue dans le souhait des Répondants

Actions_Voulues_par_les_AME, Souhait_des_enseignants						
	Recrutement annuel des enseignants APE/ACE		Amélioration des conditions des AME		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Réorganisation du système	52	40,0%	1	0,8%	53	40,8%
Amélioration du système	71	54,6%	6	4,6%	77	59,2%
Maintien du système à l'état	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	123	94,6%	7	5,4%	130	100,0%

Source : T. T. Jean, Avril 2022

D'après ce tableau, parmi les 40,8% des répondants souhaitant la réorganisation du système de management de gestion des AME, 40,0% disent concrètement que des recrutements annuels des enseignants APE ou ACE doivent s'organiser. Les AME doivent pouvoir participer au-delà de leur maintien dans la base de données à ces recrutements. De plus, parmi les 59,2% des interlocuteurs proposant l'amélioration du système de management de gestion des AME, 54,6% déclarent également que ce qu'ils veulent en termes d'amélioration, c'est l'organisation annuelle par l'Etat des concours de recrutement des enseignants APE ou ACE. Ainsi, ils se verront changer de statut en passant d'AME -équivalant aux conditions déplorables- en APE ou ACE correspondant à de meilleures conditions de travail et de vie.

4. Discussion

Au cours de son développement, tout enfant reçoit théoriquement l'éducation de base de la part de ses parents. Mais, après cinq années de vie passée à bénéficier des petits soins auprès de ces parents, l'enfant doit être envoyé à l'école pour découvrir et aussi établir les relations avec autrui. À cette étape, ce sont les éducateurs ou les enseignants, aujourd'hui en nombre insuffisant dans les écoles béninoises, qui prennent la relève, toujours avec l'accompagnement stratégique des parents, pour amener l'enfant à acquérir de nouvelles connaissances tout au long de son processus d'apprentissage.

Mais, le manque significatif d'enseignant évoqué et les moyens, supposés limités du gouvernement béninois pour en recruter ont conduit à la création du fichier national des Aspirants au Métier d'Enseignant (AME) comme une nouvelle forme d'organisation dans le monde du travail des enseignants. Ces AME, après des formalités relatives aux tests de niveau ou de recrutement, sont déployés dans toutes les écoles pour servir au même titre que les enseignants contractuels ou ceux permanents de l'Etat. Ils sont aussi des éducateurs ou des enseignants qui jouent aujourd'hui un rôle fondamental dans le processus développemental des enfants et par ricochet dans le mécanisme évolutionnaire de la nation béninoise. Malgré l'importance du rôle que jouent ces AME dans le système éducatif béninois, la perception que laissent leurs conditions socioprofessionnelles cadre-t-elle réellement avec la noblesse qui caractérisait entre temps le métier de l'enseignant ? Les investigations menées en vue de répondre à cette interrogation révèlent que les AME éprouvent assez de difficultés d'ordre pécuniaire pour résoudre les problèmes quotidiens auxquels ils sont confrontés dans leur famille, et même au-delà. Le salaire mensuel qu'ils reçoivent ne leur permet pas du tout de satisfaire leurs propres besoins. Or, pour T. J. Tossou (2021, p. 222) l'être humain est un être de besoins et pour vivre ou survivre dans la société, il doit nécessairement satisfaire ses propres besoins primaires. Malgré la conception de cet auteur, les résultats de cette recherche montrent que les AME en fonction

au Bénin sont incapables de se nourrir correctement et de se soigner même en cas de défaillance physique manifeste de leur organisme. En situation de fragilisation sanitaire, aller à l'hôpital n'est toujours pas systématique chez les enseignants AME. Cette lenteur observée dans la prise de décisions pour s'occuper ou prendre soin de son propre corps ne relève pas outre mesure, de la négligence de la part de cette catégorie d'enseignants, mais plutôt de la précarité salariale qui d'ailleurs n'est payée que neuf mois sur douze et souvent avec des retards avérés. Les rémunérations des AME ne sont donc pas à la hauteur de leur diplôme, ni des charges professionnelles accomplies. Les AME ont dans l'exercice de leur métier dans les écoles, une masse horaire harassante à laquelle il faut obligatoirement satisfaire au risque de s'attirer la colère de la hiérarchie qui peut soulever à tout moment, et sans réserve, des pistes d'éjection du fichier national. Avec cet élan qui les épuise complètement, les AME s'y adonnent à fond pour tenir leur engagement. Mais, cela n'est justement pas sans conséquence. C'est ce que rappelle d'ailleurs P. Jamouille (2018) quand elle dit que

les sujets s'enchaînant à un surtravail, sacrifient fragment après fragments leur subjectivité, leurs codes moraux, leur vie affective et familiale... Ils sont épuisés et hyper stressés, ils prennent de plus en plus de risques au travail, leur corps est mis à mal (P. Jamouille 2018, p. 41).

En outre, payer les loyers mensuels convenablement est l'autre sujet de réflexion en face duquel les AME sont sans défense. Ce calvaire salarial se ressent également sur leur mode vestimentaire. Or, un enseignant en situation de classe est censé inciter non seulement par son professionnalisme mais aussi par ses styles vestimentaires, la jeune génération à être passionnée aussi bien par l'enseignement que par d'autres corps de métier. Mais, comment peut-on espérer trouver des passionnés au métier d'enseignant si les enseignants en situation de classe aujourd'hui vivent ou végètent dans la précarité et s'habillent de façon impropre et indigne ?

En effet, la souffrance des enseignants AME n'est plus un fait dans l'ombre. Pour J. Foucart (2015, p. 35) la souffrance relève de l'insupportable. Effectivement, les conditions de vie professionnelle des AME deviennent de plus en plus insupportables et approchent ce qui peut même être appelé « l'excès » dans le management de gestion des AME ». C'est pour cette raison que J. Foucart (2003, p. 24) notifie que la souffrance est fondamentalement liée au mal et le mal est excès.

Les ressources financières des AME sont donc très maigres et ils n'y arrivent en aucun cas à entretenir véritablement leur famille. Cette situation que vivent les AME les rend quasi instables face aux besoins de la vie quotidienne. Ils ne répondent presque pas ou à la limite, ils répondent difficilement aux sollicitations d'aide de leurs parents quand bien-même ces derniers estiment que leur enfant travaille et qu'en cas de

besoin, des appuis pourraient provenir de ce côté. Face à ces péripéties, les AME s'aperçoivent être enchaînés dans la sous-traitance organisée par l'Etat. Mais faute du mieux, ils s'y accrochent à ce métier malgré les contraintes démesurées qui caractérisent ce job. D'ailleurs, ils travaillent sous pression avec des masses horaires hors norme. Ils sont alors non seulement physiquement épuisés, mais surtout psychologiquement atteints. Malgré cela, la hiérarchie ne cesse de menacer à tout moment et de brandir à une fréquence déchaînée la qualité des résultats à obtenir. Sans ces résultats, l'AME se verra renvoyé sans aucun protocole administratif. Il s'avère donc qu'au prix de sauvegarder leur métier, les AME supportent cette coercition frénétique en se décarcassant pour obtenir des résultats inespérés dans des conditions traumatisantes de travail. À cette allure, la situation professionnelle des AME est vraiment perçue comme critique. En effet, ceux-ci sont complètement découragés et l'angle sous lequel l'avenir professionnel était engagé par ces derniers se désintègre progressivement laissant leur motivation s'élever pour faire place à la démotivation. C'est ce qui amène M.-F. Hirigoyen (2008, p. 826) à expliquer que la pression immédiate et le management par la peur entraînent et en paient tôt ou tard la démotivation des employés. De ce fait, les AME n'ont même plus envie d'être appelés enseignant et éprouvent de la honte à se déclarer ostensiblement comme AME.

Les nuits sont pour eux les moments de grande souffrance intérieure. Ils utilisent les nuits pour se donner à l'auto-analyse de leur situation professionnelle. Cette manœuvre de l'esprit déborde souvent sur l'incertitude eu égard aux conditions professionnelles et de vie familiale qui sont les leurs. Ils ne peuvent en tout cas pas s'abstenir d'exprimer les émotions négatives à ce sujet. Bien sûr qu'ils pleurent des nuits durant, manifestant des gémissements incontrôlables. Des larmes coulent à flot suivis de remise en cause permanente des perspectives professionnelles. Ils vivent dans une tristesse écrasante, dégradant ainsi toutes les brèches d'espoir naissant en eux. Cette lamentation traduit l'expression de certains AME qui estiment que parfois l'idée de tout abandonner et de se donner la mort s'emparent de leur esprit comme un véritable moyen de mettre fin à cette souffrance. R. Gatelet, P. Hardy, C. Bungener (2012, p. 122) relatent également l'explication qui sous-tend une intentionnalité suicidaire. Selon ces auteurs, l'intention s'explique par une fuite, un désir de s'échapper de sentiments, pensées ou situations jugés insupportables, d'obtenir un soulagement plus ou moins temporaire. Parfois, ces AME ne trouvent aucun intérêt à continuer à vivre. Ces signes sont extrêmement alertant sur le suicide. Effectivement, pour V. Camus, F. Dubois-Carmagnat, N. Péru, I. Suzanne, M. Fillatre (2008, p. 62) les idéations suicidaires se traduisent par le sentiment que la vie ne vaut plus la peine d'être vécue.

Mais aujourd'hui, si aucun suicide n'est encore officiellement enregistré dans le rang des AME, les interlocuteurs pensent tout simplement que leur temps n'est pas encore venu pour sacrifier leur acte de naissance. Néanmoins, le danger reste permanent quoique latent tant que les

conditions de vie professionnelle demeurent figées. Malheureusement, ces cris d'alerte des AME ne sont pas encore écoutés par les autorités ou les gouvernants pour aborder véritablement une pente de solution envisageable. Les AME pensent qu'ils ne sont plus considérés aujourd'hui et que leur droit est bafoué. Qu'ils ne disposent aucun moyen à impact direct pour le revendiquer. Cette perspective avait mobilisé aussi la réflexion de M.-F. Hirigoyen (2008, p. 822) qui souligne déjà ce que :

les nouvelles formes d'organisation du travail avec tous les dérapages qu'elles peuvent engendrer génèrent incontestablement une dégradation de la santé mentale des salariés, et, en dépit du droit social et de la législation, les salariés ont l'impression que le monde du travail est incertain et que leurs droits peuvent être bafoués en toute impunité.

Aujourd'hui, le métier d'AME est perçu comme un métier à risque, un métier sans avenir qu'il faut donc éviter absolument de conseiller à ses enfants ou à la génération future. Mais que demandent ces AME pour être soulagés et changer de vision ?

Les AME en fonction au Bénin souhaitent que le système de management de gestion que l'Etat a mis en place pour leur gestion professionnelle soit complètement réorganisé. Précisément, il s'agit de revoir au prime abord les conditions de paiement de leurs salaires. En effet, selon eux, les rémunérations doivent couvrir les 12 mois d'une année et une augmentation salariale en harmonie avec la cherté de la vie doit également s'observer. De plus, les charges horaires normales doivent être rétablies. Ensuite, des concours de recrutement d'enseignants agent permanent ou contractuel doit intégrer le tableau clinique de management de gestion des AME. Pour ces derniers, chaque année doit connaître l'organisation de ces concours afin qu'une partie des AME puisse changer de statut. Ainsi les vies psychiques des AME prendra une forme de qualité et ils auront les moyens de satisfaire à leur propre besoin et d'entretenir leur famille. Toute chose nécessaire pour connaître une transformation permettant de manifester par la suite, moins de tristesse et d'inquiétude ; gage d'une incitation motivante pour exercer pleinement le métier d'enseignant.

Conclusion

Les aspirants au métier d'enseignant au Bénin vivent dans des conditions professionnelles déshumanisantes. Ils sont payés neuf mois sur douze avec un salaire dérisoire qui les expose aux aléas de la vie quotidienne. Les besoins d'ordre primaire, en fonction des ressources que les AME glanent, sont relégués au second rang. Se loger, se vêtir, se soigner, se nourrir, etc., bien qu'ils soient en fonction, sont les problèmes quotidiens

auxquels les AME sont confrontés sans véritablement disposer de moyens d'influence. La tourmente devient alors de plus en plus flagrante à travers des pleurs, la tristesse, des idées noires, etc.. La démotivation gagne les esprits et le métier est perçu comme le pire métier au monde. Néanmoins, il existe encore une possibilité de reformater cette image négative. La seule condition est de s'intéresser au caractère humain des enseignants AME afin de réorganiser leurs conditions de vie professionnelle. Il faut qu'ils soient payés tous les mois de l'année et qu'une amélioration salariale soit constatée. L'Etat aussi dans son élan doit organiser des concours de recrutement des agents permanents ou contractuels pour un possible changement de statut de certains AME. Ces transformations seraient gage d'espoir et de joie afin de réduire drastiquement la souffrance des AME en fonction au Bénin.

Références bibliographiques

Camus Vincent, Dubois-Carmagnat Florence, Péru Natacha, Suzanne Isabelle, Fillatre Marc (2008), De quelques questions éthiques posées par l'intentionnalité et les conduites suicidaires, *Revue d'éthique et de théologie morale* 1(248), 59 -78, DOI 10.3917/retm.248.0059.

Déjours Christophe (2005), Nouvelles formes de servitude et suicide, *Travailler*, 1(1)3, 53-73, DOI 10.3917/trav.013.0053.

Foucart Jean (2015), La souffrance au travail, Une problématisation sociologique, *Pensée plurielle*, 38(1), 35-44, DOI 10.3917/pp.038.0035.

Foucart Jean (2003), Sociologie de la souffrance, Bruxelles, De Boeck.

Hirigoyen Marie-France (2008), La souffrance au travail et les pathologies émergentes, *L'information psychiatrique*, 9(84), 821-826, DOI 10.3917/inpsy.8409.0821.

Gatelet Romain, Hardy Patrick, Bungener Cathérine (2012), Les fonctions suicidaires : revue de la littérature et perspectives, *L'Encéphale*, 38, 118-125, Doi: 10.1016/j.encep.2011.06.002.

Jamoulle Pascale (2018), Systèmes d'emprise dans les mondes du travail, De l'adhésion contrainte à la déprise, *Cahiers de psychologie clinique*, 2(51), 11-55, DOI 10.3917/cpc.051.0011.

Lerouge Loïc (2014), État de la recherche sur le suicide au travail en France : une perspective juridique, *Travailler*, 1(31), 11-29, DOI 10.3917/trav.031.0009.

SOARES Angelo (2014), Le travail dans de sombres temps, *Travailler*, 1(31), 31-44, DOI 10.3917/trav.031.0031.

Tossou Tata Jean (2021), Le stress en milieu professionnel : des facteurs déclenchants à la nécessité d'un accompagnement des agents de la banque BOA-Cotonou/Bénin, *Collection thèse/synthèse*, 2(1), 222-239, Tome 1