

Les déterminants de la satisfaction au travail des instituteurs du primaire public en Côte d'Ivoire

The determining of job satisfaction of primary public teachers in Côte d'Ivoire

Akré NAGO, (Enseignant-Chercheur)

*Docteur en Sciences de Gestion/Enseignant-Chercheur
 Laboratoire de Recherche en Gestion des Entreprises
 UFR des Sciences Economiques et de Gestion
 Université Alassane Ouattara Bouaké-Côte d'Ivoire*

Séka Laurent YAPI, (Enseignant-Chercheur)

*Docteur en Sciences de Gestion/Enseignant-Chercheur
 Laboratoire de Recherche en Gestion des Entreprises
 UFR des Sciences Economiques et de Gestion
 Université Alassane Ouattara Bouaké-Côte d'Ivoire*

Adresse de correspondance :	Ahounnanssou, route de Béoumi-BP V18 Bouaké 01 Email institutionnel officiel Infoline@uaoeduci
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	NAGO, A., & YAPI, S. L. (2025). Les déterminants de la satisfaction au travail des instituteurs du primaire public en Côte d'Ivoire. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 6(1), 1-22. https://doi.org/10.5281/zenodo.14632703
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: October 28, 2024

Accepted: January 05, 2025

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 6, Issue 01 (2025)

Les déterminants de la satisfaction au travail des instituteurs du primaire public en Côte d'Ivoire

Résumé :

Les enseignants constituent la ressource éducative la plus importante ainsi qu'un facteur déterminant de la qualité de l'éducation. Malheureusement leurs conditions de vie et de travail sont de plus en plus difficiles et leur statut complètement dévalorisé d'où des enseignants démotivés. Or le niveau de satisfaction au travail des enseignants peut affecter à la fois leur volonté de demeurer dans la fonction enseignante ou les résultats scolaires (Kponou, 2020). Les enseignants insatisfaits de leur métier sont généralement portés à assurer un enseignement de moindre qualité (Caprara et al, 2006). En Côte d'Ivoire le secteur Education/Formation est confronté chaque année au mécontentement des enseignants. Ils réclament des meilleures conditions de travail. L'objectif de cette recherche est d'étudier les déterminants de la satisfaction au travail des instituteurs du primaire public en Côte d'Ivoire. La satisfaction au travail est définie par Roussel (1996) comme le niveau de convergence entre ce que la personne désire et ce qu'elle retire des différentes facettes de son travail. Notre recherche est conduite sur un échantillon de convenance de 86 instituteurs après qu'une étude qualitative exploratoire soit réalisée auprès de 20 instituteurs du primaire public. Notre recherche fait appel à la méthode des scores. Les résultats montrent que la satisfaction au travail des instituteurs est un phénomène multidimensionnel et que les motifs de satisfaction des instituteurs enquêtés sont plus immatériels ou honoraires que financiers. Nos résultats montrent aussi que le salaire est la première cause de l'insatisfaction au travail des instituteurs du public en Côte d'Ivoire.

Mots clés : Satisfaction au Travail, Salaire, Motivation

JEL Classification : M41

Type du papier : Recherche empirique

Abstract :

The teachers constituted the most important educational resource as well as a factor determining the quality of the education. Unfortunately, their conditions of live and work are more and more difficult and their completely depreciated statute hence teachers are demotivated. However, the level of satisfaction to the work of the teachers can affect a time their will to stay in the teaching function or the school results (Kponou, 2020). The unsatisfied teachers of their occupation are generally carried to assure a teaching of least quality (Caprara and al, 2006). In Côte d'Ivoire the Education/formation sector is confronted every year to the discontent of the teachers. They ask for best conditions of work. The objective of this research is to study the determinants of job satisfaction of the primary public teachers in Côte d'Ivoire. Job satisfaction is defined by Roussel (1996) as the level of convergence between what the person wants and what she withdraws different facets of his work. Our research is driven on a sample of suitability of 86 primary public teachers chalk in hand in Côte d'Ivoire after a survey qualitative exploratory achieved by 20 primary public teachers. Our research calls on the method of the scores. The results show Thant job satisfaction of the primary public teachers in Côte d'Ivoire is a multidimensional phenomenon and that the motives of satisfaction of the primary public teachers investigated are more immaterial or honorary that financiers. Our results also go up that the salary is the first reason of dissatisfaction to the work of the primary public teachers in Côte d'Ivoire.

Keywords: Job satisfaction, Salary, Motive

Classification JEL : M41

Paper type: Empirical Research

1. Introduction

La satisfaction au travail apparaît comme un concept omniprésent dans les sciences de gestion et parmi les plus mobilisés en gestion des ressources humaines (Meyssonier et Roger, 2006). Les travaux sur la satisfaction au travail sont nombreux et menés depuis très longtemps. Ils restent cependant d'une très grande actualité et constituent un centre d'intérêt constant. L'une des questions récurrentes posée par la communauté académique vise à identifier les raisons pour lesquelles les employés sont satisfaits ou non de leur travail. Il est donc important de s'attacher à mieux comprendre les antécédents de la satisfaction au travail pour guider les pratiques en cours dans l'organisation afin de proposer des directives d'actions pour renforcer cette satisfaction. Le concept de satisfaction au travail renvoie au sentiment de plaisir fort ou faible qu'éprouve une personne à accomplir des tâches en lien avec son métier ou sa profession (Aziri, 2011). Elle se rapporte à des interactions spécifiques qui sont liées à un comportement affectif que des employés manifestent à l'égard de leur emploi (Yucel et Bektas, 2012). La satisfaction ressentie par les travailleurs constitue un déterminant important à la fois pour leur rétention dans la carrière et pour leur rendement (Kponou, 2020). La satisfaction des employés permet aux entreprises d'atteindre et d'améliorer leur performance (Balemba et Bugandwa, 2016). De nombreuses études comme celles de (Organ et Ryan, 1995 ; Spector, 1997 ; Spector et al, 2004 ; Juge et al, 2001 ; Juge et Kinger, 2007 ; Taylor et Westover, 2011 ; Cantarelli et al, 2015) montrent que les travailleurs satisfaits viendraient à l'heure au travail, seraient plus productifs, plus heureux dans leur vie et en meilleure santé. Les travailleurs insatisfaits viendraient en retard, auraient l'intention de quitter l'organisation et développeraient des comportements asociaux.

C'est le capital humain d'une organisation qui le distingue de ses concurrents dans un marché qui est devenu de plus en plus ouvert où le libre-échange s'installe et la compétitivité ne cesse de s'acharner. L'accumulation du capital humain est donc une source de croissance économique à travers l'éducation. L'éducation est considérée comme un facteur important dans le développement et beaucoup de ressources sont en effet consenties dans ce secteur (Kponou, 2020). Cependant l'enseignant est la cheville ouvrière de tout système éducatif. En effet les enseignants sont indispensables à l'éducation et jouent un rôle de première importance auprès de leurs élèves. Ils soutiennent l'apprentissage des enfants au quotidien et donnent vie aussi à d'autres éléments du système éducatif comme les salles de classe, les manuels et d'autres supports pédagogiques. Ils sont la ressource éducative la plus importante ainsi qu'un facteur déterminant de la qualité de l'éducation. Malheureusement leur contribution est peu valorisée. Leurs conditions de vie et de travail sont de plus en plus difficiles et leur statut complètement dévalorisé d'où des enseignants démotivés. Or la satisfaction au travail des enseignants est envisagée de nos jours comme un facteur majeur de la qualité de l'éducation offerte aux élèves dans les pays en développement (Abe Bitha, 2019).

En Côte d'Ivoire le salaire des enseignants a été revalorisé (décrochage des enseignants de la grille salariale de la fonction publique). Cependant le rapport de synthèse des états généraux de l'éducation nationale et de l'alphabétisation tenu du 19 Juillet 2021 au 22 Avril 2022 et mis en ligne le 04 Octobre 2023 révèle la précarité persistante des conditions de travail et de vie des enseignants relevant du secteur public notamment les nouveaux enseignants et stagiaire, la non prise en compte des expériences et compétences professionnelles dans l'accès aux grades supérieurs. Nous assistons aujourd'hui en Côte d'Ivoire à une inquiétante désaffection des enseignants (Yassin, 2022). C'est la fuite des enseignants vers d'autres ministères. Pour les enseignants, l'attrait pour la fonction publique repose aujourd'hui bien d'avantage sur les postes de la haute administration synonyme de primes et d'un temps de travail moins important que dans l'enseignement. La démotivation des enseignants est quasi généralisée et se traduit par

l'exode des enseignants vers les administrations et autres fonctions plus lucratives (Dembelé, 2022).

Alors les mesures adoptées par le gouvernement sont-elles sources de satisfaction au travail des enseignants surtout des instituteurs ?

Nous nous posons ces questions car pour Kponou (2020), la satisfaction au travail de l'enseignant a un effet positif sur la performance de l'élève. Le niveau de satisfaction au travail des enseignants peut affecter à la fois leur volonté de demeurer dans la fonction enseignante ou les résultats scolaires (Kponou, 2020). Les enseignants insatisfaits de leur métier sont généralement portés à assurer un enseignement de moindre qualité (Caprara et al, 2006) voire à abandonner leur métier (Kamanzi et al, 2015). En outre des professeurs qui manifestent des sentiments d'insatisfaction ne sauraient améliorer l'enseignement secondaire pour lequel ils travaillent (Bureau International du Travail, 1992 ; Dewees et al 1994 ; Cox et Griffiths, 1995 ; Ellmin, 1995). Il en est de même des instituteurs insatisfaits qui ne peuvent pas améliorer l'enseignement primaire pour lequel ils travaillent. Ainsi l'objet de notre recherche est donc de répondre à la question suivante : Quels sont donc les déterminants de la satisfaction au travail des instituteurs du primaire public en Côte d'Ivoire. Pour y parvenir nous avons donc fait l'analyse de la littérature sur la satisfaction au travail (1). La démarche méthodologique adoptée pour la réalisation de l'étude est ensuite abordée (2). Enfin les résultats sont présentés (3) et discutés (4).

2. Revue de littérature

Cette partie permet d'élaborer la satisfaction au travail de façon générale puis celle des enseignants.

2.1. La satisfaction au travail

La satisfaction au travail correspond à l'attitude des employés vis-à-vis de leur activité de travail et de leur environnement professionnel. Il y a satisfaction lorsqu'il y a congruence entre les attentes du salarié et la situation de travail rencontrée. De nombreux aspects du travail peuvent contribuer à déterminer la satisfaction ou l'insatisfaction (Dubinsky et Skinner, 1984 ; Herzberg, 1978 ; Lucas, 1985 ; Ritter et Anker, 2002 ; Spector, 1997). Ces aspects peuvent être liés à l'activité de travail elle-même et à ses caractéristiques (intérêt de la tâche, possibilités d'accomplissement, considération reçue, etc.) ou à l'environnement dans lequel cette activité se réalise (relations avec l'encadrement, salaire, conditions de travail, etc.) (Castel et al, 2011). Une attitude est une prédisposition qui est manifestée favorablement ou défavorablement par des personnes dans leur environnement. La satisfaction au travail représente la façon dont une personne se sent au travail. Elle est définie par Locke (1976) comme un état émotionnel résultant de l'estimation de la mesure dans laquelle le travail permet à l'individu d'atteindre ou de faciliter l'atteinte des valeurs qu'il place dans le travail.

La satisfaction résulte d'une évaluation selon cette approche. Le sentiment de satisfaction est aussi fonction de la relation perçue entre ce que l'employé veut retirer de son travail et ce que son travail lui offre ou lui amène. Par exemple pour certaines personnes, être dans un environnement donné, travailler avec certains individus ou avoir certains bénéfices (rémunération, reconnaissance et récompenses variées...) peut être considéré comme satisfaisant. Pour Cranny et al. (1992), la satisfaction au travail est une réaction affective (c'est-à-dire émotionnelle) issue d'une comparaison de l'employé entre les résultats réels et ses attentes face à l'emploi. Roussel (1996) définit la satisfaction au travail comme le niveau de convergence entre ce que la personne désire et ce qu'elle retire des différentes facettes de son travail. Quant à Weiss (2002), la satisfaction au travail est un jugement évaluatif positif ou négatif qu'un individu porte sur son travail ou sa situation. Adam et Bond (2000) définissent la satisfaction au travail comme étant « le degré d'affect positif envers un travail ou ses

composantes. Elle est déterminée par les caractéristiques individuelles et les caractéristiques du travail notamment par l'organisation du travail. La satisfaction au travail est un sentiment émotionnel positif résultant de l'évaluation par un individu de son emploi/ou de son expérience professionnelle en comparant les avantages qu'il en attend avec ce qu'il en retire (Locke, 1969). La satisfaction au travail se rapporte ainsi à des interactions spécifiques qui sont liées à un comportement affectif que des salariés manifestent à l'égard de leur emploi. Pour (Hulin et al., 2003 ; Weiss et Cropanzano., 1996), la satisfaction au travail est censée refléter l'évaluation, le jugement affectif et/ou cognitif que porte un individu sur ses conditions d'emploi et sur son travail en lui-même. La satisfaction au travail est définie par Locke (1976) comme un état émotionnel agréable résultant de l'évaluation de son travail comme accompli ou facilitant l'accomplissement des valeurs de son travail. L'insatisfaction au travail est l'état émotionnel déplaisant qui résulte de l'appréciation de son travail comme frustrant ou empêchant l'accomplissement des valeurs de son travail ou entraînant les dévalués.

Anaya Nieto et Suarez Rivero (2007) définissent la satisfaction au travail comme un état positif qui se réfère à la façon dont les gens pensent de leur travail ou les différents aspects de leur travail. De son côté Robbins (2009) considère la satisfaction au travail comme une réponse affective ou émotionnelle à divers aspects du travail. En effet une personne peut être relativement satisfait d'un aspect de son travail et être insatisfait d'un ou plusieurs aspects supplémentaires.

La satisfaction au travail a été opérationnalisée de deux principales manières. La première approche dite globale considère la satisfaction au travail comme un concept unidimensionnel. Une telle opération analyse la satisfaction des employés dans son ensemble sans la disséquer en ses composantes respectives et permet ainsi d'obtenir « une réponse unique et intégrée », (Spines et al, 2005). Si cette approche présente des avantages comme la facilité de sa mise en œuvre, elle ne permet pas tout de même de comprendre entièrement les caractéristiques de la satisfaction des employés.

En conséquence elle ne peut donc pas permettre aux gestionnaires d'en déduire les implications pratiques pour leurs organisations (Rutherford et al, 2009). La seconde approche considérée comme une analyse multifacette conçoit la satisfaction au travail comme une fonction de plusieurs attributs spécifiques susceptibles de l'influer positivement et/ou négativement. L'analyse multifacette couvre toutes les composantes spécifiques qui caractérisent le concept de satisfaction au travail. Les différentes sources de satisfaction étudiées sont variables. En effet un employé peut avoir des sentiments distincts sur les différents aspects de son travail. Par conséquent, « un employé peut être satisfait des relations avec ses collègues mais être moins satisfait de sa rémunération et/ou des possibilités de promotion »

L'approche de la satisfaction par les dimensions donne une idée plus complète qu'une approche globale (Spector, 1977). En effet un employé peut avoir des sentiments distincts sur les différents aspects de son travail. Par ailleurs deux grandes dimensions de la satisfaction au travail existent (Motay, 2003). Ce sont la satisfaction extrinsèque et la satisfaction intrinsèque. La satisfaction extrinsèque a trait aux facteurs organisationnels et traduit la relation entre le salarié et son organisation. La satisfaction intrinsèque fait référence aux facteurs individuels et traduit la relation entre l'individu et les caractéristiques de son travail. Le modèle d'Hackman et Oldham (1976) insiste sur la variété des compétences, l'identité de la tâche, la signification de la tâche, l'autonomie et le feedback sur ce point.

2.2. La satisfaction au travail des enseignants

La littérature scientifique contemporaine met en exergue différentes approches pour comprendre la satisfaction au travail au regard de la diversité de vues des enseignants sur ce qui leur procure la satisfaction au travail. La satisfaction au travail des enseignants est appréhendée

comme le plaisir que ces derniers trouvent à effectuer leur travail dans une perspective affective (Duffy et Lent, 2009).

La satisfaction au travail traduit ainsi la manière qu'un enseignant appréhende son travail. Elle permet de capturer les manifestations pertinentes des sentiments associés à l'enseignement en tant que profession. Pour Giard et Therrien (1978), la satisfaction au travail des enseignants se réfère à l'ensemble des sentiments que ces professionnels ressentent à l'égard de divers aspects de leurs enseignements. Quant à Ndoye (1998) il présente la satisfaction au travail des enseignants comme un agrégat de plusieurs sentiments à l'égard de divers aspects du travail. Par contre Schönefeld (1990) appréhende la satisfaction au travail dans une approche cognitive alors que Dirham (1995) l'appréhende dans une perspective de relations interpersonnelles. La satisfaction est une composante de la morale et de la motivation du point de vue cognitif.

Les enseignants sont alors satisfaits de leur travail lorsqu'ils éprouvent des niveaux élevés de concentration, d'immersion et de contrôle au travail (Schönefeld, 1990). Mais en mettant l'accent sur les relations interpersonnelles, les enseignants tirent leur satisfaction tant de l'interaction avec les élèves que de leurs relations avec les collègues et les parents d'élèves (Dinhan, 1995). Pour Gbenghesh (2013) des facteurs comme l'environnement de travail, le niveau des élèves, la relation entre enseignants et le directeur ainsi que le niveau de salaire ont des effets significatifs sur la satisfaction des enseignants. Quant à Skaalvik et al (2009), le degré d'autonomie des enseignants dans leur travail, la pression temporelle à laquelle ils sont soumis ou encore l'attitude de leur hiérarchie ou des parents ou tuteurs des élèves à l'égard de leur travail conditionnent la satisfaction au travail des enseignants. Il en est aussi de facteurs personnels tels que le sentiment d'efficacité ou l'épuisement émotionnel. Toutefois, du point de vue empirique, la satisfaction au travail des enseignants est une manifestation qui traduit pour ces derniers le fait d'exercer son métier et le bien être issu des performances réussies des élèves (Oshagbemi, 1999). Par contre en prenant comme fondements théoriques la motivation au travail, les caractéristiques de travail ou l'accomplissement des besoins, les études sur la satisfaction au travail s'inscrivent dans trois grands modèles de recherche (Dirham et Scott, 1998 ; Shen et al., 2011). Le premier modèle se base sur la hiérarchisation des besoins de Maslow (1970). Ce modèle considère que la satisfaction des enseignants est un indicateur du degré de satisfaction des besoins de ces derniers. Le deuxième modèle qui s'inspire de la théorie bi-factorielle d'Herzberg (1959) appréhende la satisfaction au travail de l'enseignant comme un indicateur du degré de besoin d'accomplissement éprouvé par celui-ci. Quant au troisième modèle, il se fonde sur la théorie des caractéristiques de travail d'Hackman et Oldham (1976) ou la théorie sociocognitive et appréhendent la satisfaction de l'enseignant comme tributaire des conditions de travail ou du stress au travail (Fabra et Camison, 2009).

En somme, la production scientifique contemporaine sur la satisfaction au travail des enseignants souligne la difficulté des chercheurs et praticiens des organisations scolaires à rendre compte de la satisfaction au travail de ces acteurs majeurs du système éducatif.

Cependant dans le cadre de notre travail de travail de recherche nous retiendrons la définition de Giard et Therrien (1978) qui définit la satisfaction au travail des enseignants comme l'ensemble des sentiments qu'un éducateur ressent à l'égard de divers aspects de son enseignement. Ces derniers étant multiples, la satisfaction au travail est multidimensionnelle c'est-à-dire à dire qu'elle se présente comme un ensemble de plusieurs sentiments à l'égard de divers aspects du travail.

3. Méthodologie de recherche

Nous présentons dans cette partie la démarche méthodologique adoptée dans le cadre de cette recherche à travers l'échantillon et la méthode de collecte de données puis les hypothèses de recherche ensuite la mesure des variables enfin la technique d'analyse des données.

3.1. L'échantillon et la méthode de collecte de données

La population concernée par notre problématique est constituée par l'ensemble des instituteurs du primaire public de Côte d'Ivoire. Cette population se chiffre à 82.715 instituteurs (MENA/DESSPS, 2023). Toutefois cette population est très vaste et ne peut être étudiée dans sa totalité. Face à la difficulté, voir l'impossibilité de constituer un échantillon aléatoire représentatif de l'ensemble des instituteurs notre choix s'est tourné vers une méthode non probabiliste. La méthode non probabiliste choisie est l'échantillon de convenance. Nous avons choisi un échantillon de convenance à cause de la praticité, de l'accessibilité, du coût et du temps. Cependant nous nous sommes efforcés de réunir des instituteurs ordinaires et des instituteurs adjoints craie en main des deux sexes provenant des établissements primaires publics d'Abidjan afin d'éviter un biais au niveau de l'échantillon. L'échantillon de l'étude se caractérise, outre par le sexe, la situation matrimoniale, la tranche d'âge, l'ancienneté dans l'emploi et le diplôme. Les données ont été collectées à l'aide d'un questionnaire auto administré auprès des instituteurs ayant manifesté le désir de participer à l'étude. Le questionnaire a subi un prétest auprès de dix-huit (18) instituteurs du primaire public et de huit (huit) enseignants-chercheurs. Au total 350 exemplaires du questionnaire ont été distribués, 100 exemplaires du questionnaire ont été retournés cependant 86 exemplaires du questionnaire ont été exploités.

L'administration du questionnaire dans les différents établissements primaires n'a été possible qu'après l'autorisation écrite des différents inspecteurs de l'enseignement primaire chef de circonscription. Muni à chaque fois d'une photocopie de cette autorisation nous nous sommes rendus dans les différentes écoles choisies pour remettre les imprimés du questionnaire aux différents directeurs d'école. Les directeurs sont un courroie de transmission entre le chercheur et les instituteurs. Le questionnaire a été remis aux différents directeurs en une journée après avoir expliqué les motifs du questionnaire, les différents items et la manière de répondre des enquêtés.

Précisons que dans le cadre de la présente étude, nous avons également réalisé des entretiens semi directifs avec les instituteurs du primaire public à l'aide de guide d'entretien. Nous avons le choix de nous limiter à un échantillon de convenance une fois arrivée la saturation sémantique des réponses comme Igalens et Roussel (1998). La taille de notre échantillon obéit donc au principe de saturation sémantique comme le recommande Gavard-Peret et al. (2008). Au total vingt (20) entretiens individuels ont été réalisés pendant la période d'étude avec les instituteurs du primaire public. Ces entretiens qui ont duré en moyenne 30 minutes nous ont permis de recueillir des informations qualitatives afin de mieux cerner le phénomène de satisfaction au travail dans l'administration scolaire publique ivoirienne. L'enquête qualitative qui vient compléter la revue de littérature nous a permis d'élaborer certains items pour mesurer la satisfaction au travail des instituteurs du primaire public.

3.2. Les hypothèses et le modèle de recherche

L'objet de notre recherche est d'étudier les déterminants de la satisfaction au travail des instituteurs de l'enseignement primaire public en Côte d'Ivoire. Nous formulons nos hypothèses en se fondant sur les travaux antérieurs.

A partir des travaux de Moussa (2022) dans lesquels les enseignants des disciplines scientifiques des établissements secondaires de Tahoua-ville sont satisfaits des relations qu'ils ont avec leurs chefs d'établissement nous émettons l'hypothèse H1 à savoir que la communication I (des échanges que j'ai avec mes supérieurs) est un facteur de satisfaction.

A partir des travaux de Moussa (2022) dans lesquels les enseignants des disciplines scientifiques des établissements secondaires de Tahoua-ville sont satisfaits des relations qu'ils

ont avec leurs collègues nous émettons l'hypothèse H2 à savoir que la communication II (des échanges que j'ai avec mes collègues de travail) est un facteur de satisfaction.

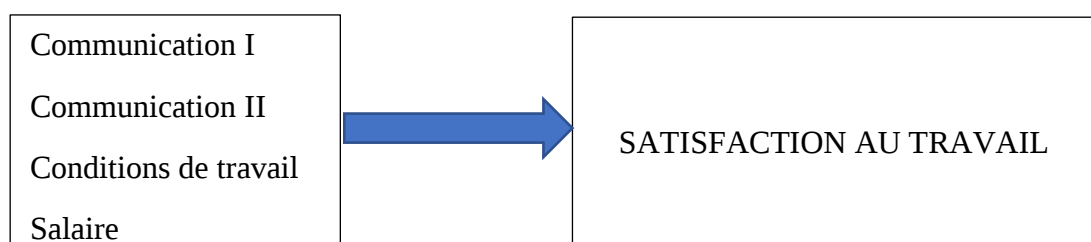
A partir des travaux de Tishler et Ernet (1989), Boman (1991) dans lesquels les conditions physiques en milieu scolaire jouent un rôle important dans la satisfaction au travail des enseignants nous émettons l'hypothèse H3 à savoir que les conditions de travail sont des facteurs de satisfaction.

A partir des travaux de Kponou (2020) où la rémunération contribue à la satisfaction de l'enseignant nous émettons l'hypothèse H4 à savoir que le salaire est un facteur de satisfaction des instituteurs.

A partir des études de Balemba (2015) dans lesquelles l'avancement est un facteur de satisfaction nous émettons l'hypothèse H5 à savoir que l'avancement est un facteur de satisfaction au travail des instituteurs.

A partir de nos hypothèses nous élaborons notre modèle de recherche suivant :

Figure 1 : Les hypothèses de recherche



3.3. Mesure de la satisfaction au travail des instituteurs du primaire public

Les aspects de la satisfaction au travail considérés dans cette étude découlent des résultats de l'étude qualitative réalisée auprès des instituteurs puis de l'Inventaire de la satisfaction au travail de Larouche (1975) et de l'étude réalisée sur l'insatisfaction au travail des professeurs du second degré du Sénégal de Ndoye (2000) Vingt-trois aspects du travail sont retenus dans cette étude.

3.4. La technique d'analyse des données

Pour identifier la satisfaction au travail des instituteurs, des scores de détermination ont été calculé pour les différents attributs caractérisant les conditions de travail. Les scores ont été calculés sous EXCEL et SPSS 26. Pour la démarche de leur calcul, on attribue à chaque attribut (aspect du travail) une note suivant une échelle de Likert. Cette note varie de 1 à 5 et est défini comme suit : 1 = Très Insatisfait, 2 = Insatisfait, 3 = Indécis (Neutre), 4 = Satisfait, 5 = Très Satisfait. Le score pour un attribut est la moyenne des scores obtenus pour tous les individus. Les instituteurs seront satisfaits de l'attribut lorsque son score sera supérieur à la moyenne des attributs.

4. Résultats et discussion

Ce paragraphe nous permet la présentation et l'analyse des différents résultats puis de les discuter à la lumière des théories

4.1. Présentation des résultats

Le calcul des scores et la validation des hypothèses seront présentés.

4.1.1. Le calcul des scores des items de la satisfaction au travail.

Le tableau suivant présente le calcul du score de chaque attribut de la satisfaction au travail

Tableau 1 : Score de déterminant de chaque aspect du travail

Intitulé de l'item	Effectif des individus non satisfaits	Effectif des individus satisfaits	Effectif des individus neutres	Score de déterminance
1. Affectations des enseignants	14	59	13	3,546
2. Avancement	36	29	21	2,802
3. Autonomie	37	26	23	2,790
4. Charge d'enseignement	37	35	14	2,976
5. Classement	50	19	17	2,476
6. Communication (I)	16	61	09	3,616
7. Communication (II)	09	66	11	3,883
8. Communication (III)	31	41	14	3,093
9. Conditions de travail	63	11	12	2,186
10. Degré de responsabilité	32	24	30	2,825
11. Evaluation (I)	32	44	10	3,058
12. Evaluation (II)	26	47	13	3,197
13. Manuels	60	20	06	2,442
14. Matériels didactiques	52	22	12	2,418
15. Mobilier de bureau	61	21	04	2,337
16. Mutation	48	22	16	2,500
17. Programme	30	37	19	3,069
18. Qualité de l'enseignement	18	59	09	3,558
19. Ratio enseignant(e) /élèves	56	19	11	2,302
20. Reconnaissance	32	39	15	3,023
21. Relation instituteurs-élèves	33	53	00	3,523
22. Salaire	63	10	13	2,069
23. Soutien organisationnel	41	26	19	2,802
SCORE MOYEN	-	-	-	2,891

Source : Nos analyses sous Excel et SPSS 26 (2024)

- Communication (I) : Des échanges que j'ai avec mes supérieurs ;
- Communication (II) : Des échanges que j'ai avec mes collègues de travail ;
- Communication (III) : Des échanges que j'ai avec les parents d'élèves ;
- Evaluation (I) : La façon dont mon rendement est évalué ;
- Evaluation (II) : la façon dont j'évalue les apprentissages des élèves.

Le tableau 1 montre que le score moyen de satisfaction est de 2,891 donc actuellement les instituteurs sont satisfaits de tout aspect du travail qui a un score supérieur à 2,891.

En effet, les répondants sont satisfaits de la manière dont ils sont affectés de la communication existante entre leurs supérieurs, leurs collègues et les parents d'élèves. Ils sont aussi satisfaits des évaluations, des programmes de la qualité de l'enseignement et enfin de la reconnaissance que la communauté leur témoigne et de la relation qu'ils ont avec leurs élèves. A contrario, les instituteurs sont insatisfaits de tout aspect de travail dont le score est inférieur à 2,891. Les instituteurs sont insatisfaits des avancements, de l'autonomie, du classement, des conditions de travail, du degré de responsabilités, des manuels et du matériel didactique. Ils sont aussi insatisfaits du mobilier de bureau, de la mutation, du nombre d'élèves, du salaire et soutien organisationnel. Par la suite procéderons au classement des items selon les scores de satisfaction. Le tableau 2 indique que le quatuor gagnant des principaux leviers de la satisfaction au travail des instituteurs est dans l'ordre « échanges que j'ai avec mes collègues de travail », « échange avec mes supérieurs », « qualité de l'enseignement » et « affectation des enseignants ». Par contre le quatuor gagnant des principaux leviers de l'insatisfaction au travail des instituteurs est dans l'ordre « salaire », « conditions de travail », « ratio enseignant (e) /élèves » et « mobilier de bureau ». Après le classement nous analysons à présent la dimensionnalité de la satisfaction au travail des instituteurs.

Tableau 2 : Classement des aspects du travail des plus satisfaisants au moins satisfaisants

Libellés de chaque item	Score de déterminance
7- Communication (II)	3,883
6- Communication (I)	3,616
18- Qualité de l'enseignement	3,558
1- Affectations des enseignants	3,546
21- Relation instituteurs-élèves	3,523
12- Evaluation (II)	3,197
8- Communication (III)	3,093
17- Programme	3,069
11- Evaluation (I)	3,058
20- Reconnaissance	3,023
4- Charge d'enseignement	2,976
SCORE MOYEN	2,891
10- Degré de responsabilité	2,825
2- Avancement	2,802
23- Soutien organisationnel	2,802
3- Autonomie	2,79
16- Mutation	2,5
5- Classement	2,476
13- Manuels	2,442
14- Matériels didactiques	2,418
15- Mobilier de bureau	2,337
19- Ratio enseignant(e) /élèves	2,302
9- Conditions de travail	2,186
22- Salaire	2,069

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

4.1.2 Analyse des dimensions de la satisfaction des instituteurs

Tableau 3 : Extraction des items de la satisfaction au travail

	Initiales	Extraction
SAT01_AFFECT	1,000	,798
SAT02_AVANC	1,000	,697
SAT03_AUTON	1,000	,677
SAT04_CHG_ENS	1,000	,758
SAT05_CLASM	1,000	,583
SAT06_COM_1	1,000	,628
SAT07_COM_2	1,000	,710
SAT08_COM_3	1,000	,638
SAT09_CON_TV	1,000	,435
SAT10_DG_RSP	1,000	,676
SAT11_EVAL_1	1,000	,717
SAT12_EVAL_2	1,000	,735
SAT13_MANUEL	1,000	,452
SAT14_MAT_DID	1,000	,659
SAT15_MO_BU	1,000	,764
SAT16_MUT	1,000	,782
SAT17_PRG	1,000	,759
SAT18_QUAL	1,000	,772
SAT19_RAT	1,000	,596
SAT20_REC	1,000	,657
SAT21_RELAT	1,000	,545
SAT22_SAL	1,000	,723
SAT23_SOP	1,000	,663

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

L'analyse effectuée présente un indice de KMO atteignant 0,753 et le test de sphéricité de Bartlett est significatif au seuil de 5%, ce qui permet de dire que les 23 items sont factorisables. Les items examinés possèdent tous de bons niveaux de communalités (ou qualités de représentation). les valeurs sont toutes supérieures à 0,4 comme le montre tableau ci-dessus. Par ailleurs, nous avons dénombré 06 dimensions totalisant 67,057% de l'information initiale ou variance expliquée et les valeurs propres sont supérieures à l'unité. Cependant, 03 items présentent des saturations ou contributions factorielles supérieures à 0,4 sur plus d'un axe factoriel (voire annexes). Il s'agit de SAT10_DG_RSP, SAT20_REC et SAT21_RELAT. Ils ont donc fait l'objet de retrait et une nouvelle analyse a été lancée.

A l'instar de la précédente, cette nouvelle analyse maintient le même nombre de dimensions, à savoir 06 ; et les valeurs de communalités et de contributions factorielles apparaissent intéressantes. En sus, nous observons une augmentation du niveau de variance expliquée passant à 70,321%.

Tableau 4 : Analyse des dimensions de la satisfaction des instituteurs

ECHELLES (Dimensions)		Capacité des données à être factorisées		Valeurs propres	Variance Expliquée (%)	Variance Totale (%)	Nombre d'items	Fiabilité (Cronbach)
		KMO	p-value de Bartlett					
	Facteur 1	,766	,000	6,013	30,066	70,321	05	,859
	Facteur 2			2,802	14,011		05	,794
	Facteur 3			1,805	9,024		04	,718
	Facteur 4			1,355	6,775		03	,728
	Facteur 5			1,082	5,411		02	,688
	Facteur 6			1,007	5,033		01	-

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

Tableau 5 : Interaction entre les facteurs de la satisfaction au travail

	Composantes					
	1	2	3	4	5	6
SAT01_AFFECT						,833
SAT02_AVANC					,807	
SAT03_AUTON	,610					
SAT04_CHG_ENS					,713	
SAT05_CLASM	,592					
SAT06_COM_1		,747				
SAT07_COM_2		,852				
SAT08_COM_3		,723				
SAT09_CON_TV			,580			
SAT11_EVAL_1	,777					
SAT12_EVAL_2		,602				
SAT13_MANUEL			,548			
SAT14_MAT_DID			,694			
SAT15_MO_BU			,713			
SAT16_MUT	,844					
SAT17_PRG	,870					
SAT18_QUAL		,641				
SAT19_RAT				,655		
SAT22_SAL				,726		
SAT23_SOP				,762		
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.						
Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.						
a. Convergence de la rotation dans 9 itérations.						

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

Enfin, la détermination de chaque indicateur de cohérence interne dénommé « alpha de Cronbach » montre que la fiabilité de chaque instrument correspondant est acceptable. Cependant, le facteur 06 possédant un seul item ne permet de calculer cet indicateur. Il s'agit du 1^{er} item de la liste en l'occurrence SAT01_AFFECT (« **Affectations des enseignants : Répartition du travail parmi les enseignants de mon établissement.** »).

La répartition des items selon les 06 axes est donnée dans le tableau ci-dessus.

Le tableau montre que les items se distinguent en termes d'appartenance à chaque axe et les fiabilités calculées sont toutes supérieures à 0,70 excepté la composante 5 qui s'en rapproche. Elle peut cependant être retenue car la valeur excède.

En somme, les aspects de la satisfaction au travail sont regroupés en plusieurs facteurs selon le tableau suivant.

Tableau 6 : Les items des différents facteurs de la satisfaction au travail

FACTEUR 1	
SAT03_AUTON	Autonomie : Possibilité d'organiser moi-même mon enseignement
SAT05_CLASM	Classement : Du grade et de l'indice qu'on me reconnaît
SAT11_EVAL_1	Evaluation (I) : La façon dont mon rendement est évaluée
SAT16_MUT	Mutation : La façon dont on transfère un(e) enseignant(e) d'une école à une autre.
SAT17_PRG	Programme : Du (des) programme(s) académique(s) que je dois suivre
FACTEUR 2	
SAT06_COM_1	Communication (I) : Des échanges que j'ai avec mes supérieurs
SAT07_COM_2	Communication (II) : Des échanges que j'ai avec mes collègues de travail.
SAT08_COM_3	Communication (II) : Des échanges que j'ai avec les parents d'élèves
SAT12_EVAL_2	Evaluation (II) : La façon dont j'évalue les apprentissages des élèves
SAT18_QUAL	Qualité de l'enseignement : L'enseignement que je dispense aux élèves.
FACTEUR 3	
SAT09_CON_TV	Conditions de travail : Des conditions physiques propres à mon travail (espace, éclairage, bruit, etc.)
SAT13_MANUEL	Manuels : Des manuels dont je dispose pour assurer mon enseignement
SAT14_MAT_DID	Matériels didactiques (craie, règle, tableau noir, chiffon...)
SAT15_MO_BU	Mobilier de bureau : Chaise et bureau de l'enseignant (e) en bon état, tables-bancs en nombre suffisant et en bon état
FACTEUR 4	
SAT19_RAT	Ratio enseignant(e)/élèves : Nombre total d'élèves que j'enseigne par classe.
SAT22_SAL	Salaire : Du salaire que je reçois compte tenu du travail que je fais.
SAT23_SOP	Soutien organisationnel : De l'assistance dont je bénéficie en cas d'événements malheureux ou heureux
FACTEUR 5	
SAT02_AVANC	Avancement : Des chances de promotions
SAT04_CHG_ENS	Charge d'enseignement : Du nombre d'heures d'enseignement que je dois
FACTEUR 6	
SAT01_AFFECT	Affectations des enseignants : Répartition du travail parmi les enseignants de mon établissement.

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

Le tableau montre que les déterminants de la satisfaction des instituteurs du primaire public en Côte d'Ivoire peuvent être regroupés en six facteurs. Grâce au tableau ci-dessus, nous élaborons un test de corrélation entre les différents facteurs.

4.1.3. Analyse des corrélations entre les dimensions principales

Le tableau suivant présente le test de corrélation entre les facteurs de la satisfaction au travail effectué par le logiciel SPSS 26.

Tableau 7 : Interaction entre les facteurs de la satisfaction au travail

		FACT_6_AFF	FACT_1	FACT_2	FACT_3	FACT_4	FACT_5
FACT_6_AFF	Corrélation de Pearson	1					
	Sig. (bilatérale)						
FACT_1	Corrélation de Pearson	,396**	1				
	Sig. (bilatérale)	,000					
FACT_2	Corrélation de Pearson	,205	,217*	1			
	Sig. (bilatérale)	,059	,045				
FACT_3	Corrélation de Pearson	,271*	,488**	,265*	1		
	Sig. (bilatérale)	,012	,000	,014			
FACT_4	Corrélation de Pearson	,100	,309**	,349**	,521**	1	
	Sig. (bilatérale)	,362	,004	,001	,000		
FACT_5	Corrélation de Pearson	,341**	,516**	,083	,439**	,172	1
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,448	,000	,115	

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).
* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

Les résultats du tableau 4 montrent que le FACT_6 (facteur_6) inhérent à la répartition du travail parmi les enseignants de l'établissement apparaît corrélés aux 02 facteurs que sont FACT_1, et FACT_5 avec respectivement pour coefficients de corrélation $r_{FACT_1-FACT_6} = 0,396^{**}$; et $r_{FACT_5-FACT_6} = 0,341^{**}$. Nous remarquons que ces facteurs ont respectivement des corrélations ($0,000 < 0,01$ et $0,01 < 0,01$) positives et significatives au seuil de 1%. Ce résultat traduit le fait que ces couples de facteurs évoluent dans le même sens. A titre d'exemple, la répartition du travail (FACT_6) est fonction des possibilités d'organiser moi-même mon enseignement (FACT_1) et des programmes académiques que je dois suivre (FACT_1). Ce résultat confirme la thèse de Tardif (2009) qui affirme qu'il existe une relation positive et significative entre le programme partagé et la transformation de l'enseignement.

Aussi, le FACT_1 présente des coefficients de corrélation positifs et significatifs aux seuils respectifs de 5% ($r_{FACT_1-FACT_2}$) ; ($r_{FACT_1-FACT_4}$) et 1% pour les deux (02) autres liaisons avec FACT_3, et FACT_5. Le résultat significatif au seuil de 5% traduit la corrélation existante entre la façon dont mon rendement est évalué (FACT_1) et l'enseignement que je dispense aux élèves (FACT_2) puis le nombre total d'élèves que j'enseigne par classe (FACT_4). Quant à la significativité de 1%, elle traduit le lien entre les programmes académiques que je dois suivre (FACT_1) et des manuels dont je dispose pour assurer mon enseignement d'une part et du nombre d'enseignement que je dois d'autre part.

Enfin, le FACT_2 est positivement et significativement corrélé au facteur 4 ($r_{FACT_2-FACT_4} = 0,349^{**}$) et le FACT_3 fortement corrélé au facteur 4 ($r_{FACT_3-FACT_4} = 0,521^{**}$).

Concernant le $r_{FACT_2-FACT_4}$, ce résultat confirme la communication relative aux échanges entre employés et le soutien organisationnel dû à l'assistance en cas d'évènement malheureux ou heureux. Quant au $r_{FACT_3-FACT_4}$, ces facteurs montrent la forte relation existante entre le salaire perçu par le travail exercé et les conditions physiques propres au travail. Ce résultat est défendu par Chebil (2017) dans son ouvrage « salaires, conditions de travail et risques psychosociaux ».

4.1.4. Analyse des dimensions de la satisfaction des instituteurs

Ce paragraphe nous permet de déterminer l'alpha de Cronbach, pour justifier la fiabilité de notre étude exploratoire.

La détermination de chaque indicateur de cohérence interne dénommé « alpha de Cronbach » montre que la fiabilité de chaque instrument correspondant est acceptable. Cependant, le facteur 6 possédant un seul item ne permet de calculer cet indicateur. Il s'agit du 1^{er} item de la liste en l'occurrence SAT01_AFFECT (« **Affectations des enseignants : Répartition du travail parmi les enseignants de mon établissement.** »). Aussi, Le tableau montre que les items se distinguent

en termes d'appartenance à chaque axe et les fiabilités calculées sont toutes supérieures à 0,70 excepté le facteur 5 qui s'en rapproche. Elle peut cependant être retenue car la valeur excède 0,60.

Tableau 8 : Détermination de la fiabilité de l'alpha Cronbach entre les facteurs satisfaction au travail par rapport à la variance

ECHELLES (Dimensions)	Capacité des données à être factorisées		Valeurs propres	Variance Expliquée (%)	Variance Totale (%)	Nombre d'items	Fiabilité (Cronbach)
	KMO	p-value de Bartlett					
Facteur 1	,766	,000	6,013	30,066	70,321	05	,859
Facteur 2			2,802	14,011		05	,794
Facteur 3			1,805	9,024		04	,718
Facteur 4			1,355	6,775		03	,728
Facteur 5			1,082	5,411		02	,688
Facteur 6			1,007	5,033		01	-

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

4.1.5 Analyse des caractéristiques de tendances centrales

L'analyse présente les statistiques descriptives qui incluent la moyenne, la médiane et l'écart-type et la variance. Ces résultats sont présentés respectivement du 1^{er} facteur au 6^{ème} facteur dans le tableau 9, jusqu'au tableau 14.

Tableau 9 : Statistique descriptive de l'ensemble des valeurs du facteur 1

	SAT03_AUTO N	SAT05_CLAS M	SAT11_EVAL _1	SAT16_MUT	SAT17_PRG
Valide	86	86	86	86	86
Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne	2,79	2,48	3,06	2,50	3,07
Médiane	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00
Ecart type	1,075	1,082	1,192	1,176	,980
Variance	1,156	1,170	1,420	1,382	,960

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

Pour rappel, le score moyen de satisfaction est de 2,891. Donc à travers ce tableau, les instituteurs sont satisfaits de la façon dont leur rendement est élevé (Evaluation I : 3,06) et des programmes académiques (Programme : 3,07). En outre, ils sont insatisfaits des items tels que l'autonomie, le classement (le grade et de l'indice) et de leur mutation.

Tableau 10 : Statistique descriptive de l'ensemble des valeurs du facteur 2

	SAT06_COM _1	SAT07_COM _2	SAT08_COM _3	SAT12_EVA L_2	SAT18_QU AL
N	86	86	86	86	86
Valide	86	86	86	86	86
Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne	3,62	3,88	3,09	3,20	3,56
Médiane	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
Ecart type	1,108	,987	1,214	1,115	1,024
Variance	1,227	,975	1,474	1,243	1,050

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

Le tableau ci-dessus montre que les instituteurs sont satisfaits de la qualité de l'enseignement (3,56), de l'évaluation de leurs apprenants (3,20) et surtout des échanges existants entre leurs supérieurs (Communication I : 3,62) ; collègues (Communication II : 3,88) et les parents d'élèves (Communication III : 3,09).

Tableau 11: Statistique descriptive de l'ensemble des valeurs du facteur 3

		SAT09_CON_TV	SAT13_MANU_EL	SAT14_MAT_DID	SAT15_MO_BU
N	Valide	86	86	86	86
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		2,19	2,44	2,42	2,34
Médiane		2,00	2,00	2,00	2,00
Ecart type		1,023	1,024	1,203	1,123
Variance		1,047	1,050	1,446	1,261

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

Le tableau 11 montre que les instituteurs sont insatisfaits des conditions de travail (2,19), des manuels (2,44) et matériels didactiques (2,42) indisponible pour assurer son enseignement, ainsi que de la dégradation et de l'insuffisance de leur mobilier de bureau (2,34).

Tableau 12 : Statistique descriptive de l'ensemble des valeurs du facteur 4

		SAT19_RA_T	SAT22_SA_L	SAT23_SO_P
N	Valide	86	86	85
	Manquant	0	0	1
Moyenne		2,30	2,07	2,81
Médiane		2,00	2,00	3,00
Ecart type		1,189	1,038	1,149
Variance		1,413	1,077	1,321

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

Ce tableau montre l'insatisfaction des instituteurs relatifs au salaire perçu (2,07) par rapport au nombre pléthorique d'élève enseigné par classe (Ratio enseignant/élève : 2,30).

Tableau 13 : Statistique descriptive de l'ensemble des valeurs du facteur 5

		SAT02_AVA_NC	SAT04_CHG_EN_S
N	Valide	86	86
	Manquant	0	0
Moyenne		2,80	2,98
Médiane		3,00	3,00
Ecart type		1,136	1,158
Variance		1,290	1,341

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

Les instituteurs sont satisfaits de la charge d'enseignement liée au nombre d'heures d'enseignement (2,98) et légèrement insatisfait de l'avancement promotionnels (2,80).

Tableau 14 : Statistique descriptive de l'ensemble des valeurs du facteur 6

SAT01_AFFECT		
N	Valide	86
	Manquant	0
Moyenne		3,55
Médiane		4,00
Ecart type		,990
Variance		,980

Source : Nos résultats sous Excel et SPSS 26 (2024)

Enfin le tableau ci-dessus montre la satisfaction de la répartition du travail entre les enseignants (3,55).

4.1.6. Validation des hypothèses et analyse des résultats

Ce paragraphe nous permet de synthétiser les résultats des tests d'hypothèses de recherche par

le biais d'un tableau.

Tableau 15 : Regroupement des hypothèses

Libellé de l'aspect du Travail	Effectif des Individus non satisfaits	Effectif des Individus Satisfaits	Effectif des Individus Neutres	Score de déterminance
H1 : La communication I	16	61	09	3,616
H2 : La communication II	09	66	11	3,883
H3 : Les conditions de travail	63	11	12	2,186
H4 : Le salaire	63	10	13	2,069
H5 : Les avancements	36	29	21	2,802

Source : Nos résultats (2024)

Le nombre d'instituteurs satisfaits de la communication I et II représentent respectivement 61% et 66% des instituteurs enquêtés. Ce qui est significatif. Par contre 63% des instituteurs ne sont pas satisfait de leur salaire et de leur condition de travail. Ce qui explique la principale préoccupation des instituteurs qui est l'augmentation de leur salaire. Pour les avancements le nombre d'instituteurs non satisfaits est légèrement supérieur à celui des instituteurs satisfaits. Selon le tableau 3 les hypothèses H1, H2 sont validés alors que les hypothèses H3, H4 et H5 sont rejetées parce que le score moyen de chaque aspect du travail est de **2,891**.

4.2 Discussion des résultats

Certains de nos résultats rejoignent ceux trouvés dans les études antérieures par contre d'autres leurs sont opposés. Ces résultats inattendus viennent enrichir la littérature chez la population étudiée et remettent en question le champ des études concernant les déterminants de la satisfaction au travail.

Les instituteurs sont satisfaits des échanges avec leurs supérieurs. Ce qui est conforme aux travaux de Moussa (2022) dans lesquels une grande majorité des enseignants des disciplines scientifiques de Tahoua-ville sont satisfaits des relations qu'ils ont avec leurs chefs d'établissement. Nos travaux sont en déphasage avec les travaux de Barrère (2013 et de Pelage (2003). Pour ces auteurs ils existent presque toujours des tensions entre les chefs et les enseignants et la hiérarchie administrative. Ils sont nombreux à afficher des sentiments antihierarchiques jugeant cette relation « conflictuelle » lorsqu'on demande aux enseignants de qualifier leur lien avec leur chef d'établissement. Cette dimension se rapporte à la considération qu'ont les directeurs d'école ont pour leurs subalternes ainsi qu'au niveau de coopération et de collaboration qui existent à tous les niveaux et les instituteurs.

Les instituteurs sont satisfaits des échanges avec leurs collègues de travail. Ce facteur montre que la satisfaction au travail des enseignants du primaire public en Côte d'Ivoire peut être influencé par les relations avec les collègues qui dispensent les cours aux écoliers. Ce qui est conforme aux travaux de Moussa (2022) qui montrent que les relations pédagogiques actuelles entre les enseignants des mêmes disciplines scientifiques dans les établissements de Tahoua villes sont bonnes. Cette dimension se rapporte à la qualité des relations existant entre instituteurs, au respect mutuel qui caractérise ces relations, à la prédisposition qu'ils ont pour construire des liens d'amitié solide entre eux ainsi qu'à l'appréciation qu'ils se font les uns les autres. Les managers devraient s'efforcer à développer des relations de collaboration entre les instituteurs, de les pousser à travailler ensemble et créer des occasions festives en dehors des heures de travail pour favoriser plus de familiarité entre les instituteurs. L'objectif est de faire en sorte que l'école devienne une seconde famille pour chaque instituteur. Ce dernier doit sentir qu'il y a autour de lui des individus, des collègues et des amis sur lesquels il peut compter à chaque fois qu'il est confronté à un élément heureux ou malheureux.

Les instituteurs ne sont pas satisfaits des conditions de travail. Ce qui est conforme aux travaux de Ndoye (2000). Or les conditions de travail ont également été identifiées comme un déterminant important de la satisfaction des travailleurs. En effet les travailleurs qui sont exposés à des conditions de travail difficile et à une surcharge de travail déraisonnable seront frustrés et moins motivés pour fournir des résultats espérés. Par conséquent des conditions de travail difficiles se traduisent par de faibles performances et un manque de satisfaction au travail de la part des employés (Böckerman et Ilmakunnas, 2006). Pour le Bureau international du travail (1996), une classe suffisamment large en bon état physique, bien aérée et bien éclairée crée chez l'enseignement une atmosphère de gaieté et d'aisance. Les conditions physiques du milieu scolaire tel que l'éclairage, le bruit et la salubrité jouent un rôle important dans la satisfaction des enseignants (Sandholtz, 1990). Les enseignants éprouvent de la satisfaction à travailler dans un milieu physique adéquat (Anderson et Iwanicki, 1984 ; Tishler et Ernest, 1989 ; Boman, 1991 ; Lee et al, 1991). Par conséquent des conditions physiques déplorable du milieu scolaire suscitent la colère des enseignants. Nos travaux montrent la nécessité d'une politique infrastructurelle permettant l'amélioration des conditions de travail des instituteurs du primaire public en Côte d'Ivoire.

Les instituteurs ne sont pas satisfaits de leur salaire. Ce qui est conforme aux travaux de Ndoye (2000) mais contraire aux travaux de Kponou (2020) où la rémunération contribue à la satisfaction de l'enseignant. L'insatisfaction ressentie par les instituteurs envers leur salaire découlerait de l'érosion de leurs revenus due à l'inflation et à l'augmentation du coût de la vie malgré quelques augmentations qui traduisent moins le souci d'une revalorisation effective des salaires que la nécessité d'opérer un rattrapage pour apaiser des troubles sociaux continus. Les instituteurs jugent leur rémunération insuffisante par rapport au coût de la vie et à certains corps de métier. D'où l'observation d'une grève du 15 Octobre au 17 Octobre 2024 pour réclamer le bénéfice d'une prime.

Les instituteurs ne sont pas satisfaits de leur avancement. Ce qui est contraire aux travaux de Balemba (2015). L'avancement se rapporte à la rapidité avec laquelle les employés sont promus au respect du critère de compétence de ceux-ci dans l'octroi des promotions ainsi qu'au respect des critères de promotion définis. La rapidité du processus d'avancement est un remède au découragement et à l'insatisfaction des travailleurs compétents qui occupent des postes inférieurs. En effet l'avancement peut encourager la satisfaction, la fidélité et l'attachement des travailleurs promus. Pour un chef elle est perçue comme la reconnaissance du travail rendu. L'avancement est aussi perçu comme un motif de fierté ainsi qu'un symbole de réussite professionnelle et sociale. L'accent placé sur les compétences des instituteurs met en évidence l'intégrité, l'impartialité ainsi que la rigueur qui doit accompagner tout le processus d'avancement. En effet, ne devraient être promus que les instituteurs qui ont fait preuve des compétences avérées dans l'exercice de leur travail. Ce qui n'est pas le cas et l'avancement est perçu comme insuffisant par les instituteurs.

Les résultats de notre étude indiquent que l'insatisfaction des instituteurs ivoiriens porte sur les éléments de gestion des ressources humaines (salaire, classement, mutation, avancement) et sur les aspects de gestion administrative (condition de travail, ratio instituteur/élèves, mobilier de bureau, matériels didactique, manuels). Les instituteurs seraient insatisfaits du blocage de leurs perspectives de carrière car leurs possibilités de promotion sont limitées en comparaison avec d'autres corps d'une part et d'autres à cause de la saturation de la structure hiérarchique qui réduit les possibilités d'avancement. En effet, il est presque impossible à l'instituteur moyen d'être promu jusqu'au point de changer de corps. Il est astreint à évoluer seulement à l'intérieur de l'enseignement toute la vie. Des enseignants ont un désir permanent de changer de lieu de travail malheureusement leurs requêtes ne sont pas toujours acceptées. Le fait de maintenir un instituteur L'insatisfaction sur les aspects de gestion administrative est due à l'insuffisance des ressources matérielles, des équipements nécessaires (Rapport de synthèse EGN, 2023). Pour

Simon (2017), au niveau du secteur Education/Formation les dépenses de salaires sont les plus importantes à tous les niveaux avec 90% pour le primaire et le secondaire. Ce qui laisse peu de possibilité pour les investissements.

5. Conclusion

En Côte d'Ivoire les phénomènes de pénurie d'instituteurs et la diminution de l'attrait pour la fonction enseignante constituent une grande préoccupation pour toute la société et amènent à s'interroger sur la satisfaction professionnelle de ces enseignants au travail. Ainsi l'objet de notre étude est d'étudier les déterminants de la satisfaction au travail des instituteurs de l'enseignement primaire public en Côte d'Ivoire. Les résultats de notre étude montrent que la satisfaction au travail des instituteurs du primaire public de Côte d'Ivoire est un phénomène multidimensionnel et que les motifs de satisfaction des instituteurs enquêtés sont plus immatériels ou honorifiques que financiers. Nos résultats montrent aussi que le salaire est la première cause de l'insatisfaction au travail des instituteurs du public en Côte d'Ivoire.

Malgré les précautions méthodologiques qui ont été prises, il est important de relever comme dans toute étude empirique certaines limites. La taille de l'échantillon appelle à généraliser les résultats avec la plus grande prudence. En effet l'étude s'est focalisée uniquement dans la commune d'Abidjan or les instituteurs travaillent sur tout le territoire national. Relevons aussi que cette étude s'est focalisée essentiellement sur un seul corps de métier à savoir les enseignants du primaire public limitant quelque peu la portée de l'étude.

Enfin la troisième limite concerne les aspects du travail étudié. Notre étude a permis d'analyser un nombre important d'aspects du travail mais il se peut que d'autres aspects puissent expliquer la satisfaction au travail des instituteurs. Néanmoins les résultats qui en sont issus ont des implications managériales.

Notre travail pourrait aider les gestionnaires du secteur Education/Formation à comprendre pourquoi certains salariés font preuve d'une persévérance non productive dans leur travail. Il est souhaitable que l'Etat améliore la rémunération des enseignants par l'octroi des primes à ceux-ci car la rémunération est souvent perçue comme la principale préoccupation des salariés et de nombreuses organisations l'utilisent comme outil de motivation. En effet la plupart des grèves qui concerne le secteur Education/Formation est liée aux salaires que les enseignants jugent insuffisant par rapport au coût de la vie et à d'autres corps de métier. Le travailleur attend de son salaire une source indispensable de revenu afin de pouvoir satisfaire ses besoins de consommations courants, d'épargne ou encore pour constituer un patrimoine. Il convient de considérer désormais la satisfaction au travail des enseignants comme un problème prioritaire à résoudre car le comportement de ces derniers, leur expérience et leur dévouement sont des caractéristiques essentielles de la réussite de l'enseignement (Organisation internationale du travail/UNESCO, 1989 ; Abrah et al, 1989 ; Hyde, 1993 ; Lange, 1993 ; Long et Fofanah, 1990 ; Palme 1993 ; Wamahiun, 1994 ; Waweru,1994). Les enseignants insatisfaits de leur métier sont généralement portés à assurer un enseignement de moindre qualité (Caprara et al, 2006), voire à abandonner leur métier (Kamanzi, et al, 2015).

Les résultats obtenus ouvrent plusieurs voies pour les recherches futures. Il serait intéressant d'une part de mener des études similaires sur d'autres corps de métiers pour voir si ces conclusions se confirment et d'autre part d'introduire certains aspects du travail comme la formation. En effet pour El Adnani (2021) la formation est une variable considérable et déterminante de la satisfaction des enseignants. La présence d'écoles primaires publiques dans les zones les plus reculées et les plus enclavées du pays peut être un facteur influençant la satisfaction de ces instituteurs. D'autres recherches auprès d'instituteurs du primaire public dans ses zones seraient importantes afin de prendre en compte cette particularité. Enfin une

analyse comparative de la satisfaction au travail des instituteurs relevant du public et du privée peut être faite.

Références :

- (1). Abe, B.M. (2019). « Vers une mesure de la satisfaction au travail des employés du secteur public camerounais : le cas des enseignants du secondaire », *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, vol 2, n°5, pp. 41-57.
- (2). Adams, A., & Bond, S. (2000). « Hospital nurses job satisfaction, individual and organizational characteristics », *International Journal of Nursing Studies*, vol 32, n°3 pp.536-543.
- (3). Anaya, N. D., & Suarez, J.M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil primaria y secundaria un estudio de ámbito nacional, *Revista de Educación*, 344, 217-213.
- (4). Anderson, B.G., & Ivanicki, E. (1984). « Teacher motivation and in relationship to burnout », *Educational Administration Quarterly*, 20 (2), pp.109-132.
- (5). Aziri, B. (2011). « Job satisfaction: A literature review », *Management Research and Practice*, 3 (4), pp. 77-86.
- (6). Balemba, E.K. (2015). *Enter Satisfaction des employés, satisfaction et rétention des clients et performance perçue. Etudes empiriques sur les IMF du Kivu en République Démocratique du Congo*, thèse de doctorat en Sciences Economiques et de Gestion, Université de Mons.
- (7). Baolemba, E.B., & Bugandwa, M.A. (2016), « Internal marketing employee job satisfaction, and perceived organizational performance in microfinance institutions », *International Journal of Bank Marketing*, 34 (5), pp. 773-796.
- (8). Barrere, A. (2013). *Sociologie des chefs d'établissement : les ménagers de la République*, PUF. Collection Education et Société.
- (9). Bockerman, P., & Limakunnas, P. (2006). « Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction? », *International Journal of Manpower* vol 27 n°1 pp. 290-302.
- (10). Bureau International du Travail (1992), *Ajustement et mise en valeur de ressources humaines. Rapport VI. Conférence internationale du travail, 79^{ème} session*. Genève : Organisation internationale du travail.
- (11). Canterelli. P., Belardinelli. P., & Belle, N. (2015), « A Meta-Analysis of Job Satisfaction Correlates in the Public Administration Literature », *Review of Public Personnel Administration*, online first version.
- (12). Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P.S. (2006). « Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level », *Journal of School Psychology*, 44(6), pp. 473-490.
- (13). Castel, D., Durand-Delvigne, A., & Lemoine, C. (2011). « Equivalence échelle composite-échelle globale dans la mesure de la satisfaction au travail », *Psychologie du travail et des Organisations*, vol 17, n°1, pp.73-84.
- (14). Cox, T., & Griffiths, A. (1995). *Occupational stress and burn-out in teachers: A Review. Programme des activités sectorielles*. Document de travail. Genève : Bureau international du travail.
- (15). Cranny, C.J., Smith, P.C., & Stone, E.F. (1992). *Job satisfaction : How people feel about their jobs and how it affects their performance*, Lexington Books.
- (16). Dembele, B., Diallo, B., Camara, F., & Dolo, A. (2022). « Conditions de travail et Performance des cadres de l'enseignement secondaire général de Bamako »,

- International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, vol 3, Issue 5-2 pp. 378-403.
- (17). Dewees, A., Klees, S., & Guintana, J. (1994). *Diagnostico del sistema de desarrollo de recursos humanos de El Salvador*. Cambridge: Harvard University
 - (18). Dinham, S., & Scott C. (1998). « A three-domain model of teacher and school executive career satisfaction ». *Journal of Educational Administration*, 36, pp. 382-378.
 - (19). Dubinsky, A.J., & Skinner, S. J. (1984). « Impact of job characteristics on retail salespeople's reactions to their jobs, *Journal of Retailing*, 60 (2), pp. 35-62.
 - (20). Duffy, R.D., & Lent, R.W. (2009). « Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers », *Journal of Vocational Behavior*, 75, pp. 212-223.
 - (21). El Adnani, M.J., Ourrach, A., & El Anouar, E.M. (2021). « La satisfaction dans les secteurs de l'enseignement primaire : une étude comparative des enseignants permanents et contractuels dans les directions provinciales d'Azilal et de Fleih Ben Saleh », *International Journal of Economic studies*, pp. 453-463.
 - (22). Ellmin, R. (1995). Job satisfaction and décentralisations; the effects of systemic change from 1988 to 1993. Programme des activités sectorielles. Document de travail. Genève : Bureau International du Travail.
 - (23). Fabra, M.E., & Camison, C. (2009). « Direct and indirect effects of education on job satisfaction : A structural equation model for the spanish case » *Economics of Education Review*, 8, pp 600-610.
 - (24). Gbenghesh, P. (2013). « Job Satisfaction and Motivation-What Makes Teachers Tick », *Journal of Education Society and Behavioral Science*, pp. 456-466.
 - (25). Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). « Motivations through the design of work: Test of a theory », *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, pp. 250-279.
 - (26). Herzberg, F. (1978). *Le travail et la nature de l'homme (4th ed.)* Pais: Entreprise Moderne d'Edition.
 - (27). Herzberg, F.M. (1959). *The motivation in job satisfaction and job dissatisfaction of teachers*, *Dissertation abstract*.
 - (28). Hyde, K. (1993). L'enseignement fondamental au Mali. Paris : Institut international de planification de l'éducation.
 - (29). Igalens, J., & Roussel, P. (1998). Méthodes de recherches en gestion des ressources humaines, Economica, Collections Recherche en Gestion, Paris.
 - (30). Judge, T.A., Parker, S.K., Colbert, A.E., Heller, D., & Ilies, R. (2001). « Job satisfaction : A cross-culturel review. In N. Anderson., D.S Ones., H.K. Sinangil., C. Viswesvaran (Eds) », *Handbook of industrial work and organizational psychology*, pp. 25-52. London, UK: Sage.
 - (31). Kamanzi, P.C., Tardif, T., & Lessard, C. (2015). « Les enseignants canadiens à risque de décrochage : portrait général et comparaison entre les régions », *Revue mesure et évaluation en éducation*, 38 (1), pp. 55-88.
 - (32). Kponou, M.K. (2020). « Satisfaction au travail des instituteurs et performances scolaires au Bénin », *L'actualité économique*, vol 96 n° 1 pp. 47-70.
 - (33). Lange, M.F. (1993). *Quelles stratégies pour promouvoir la scolarisation des filles ? Séminaire sur l'éducation des filles au Sahel*, Université de Dakar.
 - (34). Larousse, V. (1975). « Inventaire de la satisfaction au travail : validation », *Industrial Relations Industrielles*, vol 30, n° 3, pp. 343-374.
 - (35). Lee, V.E., Dedrick, R.F., & Smith, J.B. (1991). « The effect of the social organization
 - (36). Locke, E.A. (1969). « What is job satisfaction? », *Organizational Behaviour and Human Performance*, pp.309-336.

- (37). Lucas, G.H. (1985), « The relationships between job attitudes, personal characteristics and job outcomes: A study of retail store managers », *Journal of Retailing* 61 (1) pp.35-62.
- (38). Maslow, A H. (1954), *Motivation and Personlity*, Harper & Row New York.
- (39). MENA, (2023). *Etats Généraux de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation, Rapport de synthèse des concertations nationales du 19 Juillet 2021 au 13 Avril 2022*, Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation. RCI.
- (40). Motay, D. (2003). « Contenu du travail et satisfaction des salariés : résultats d'une étude empirique en milieu hospitalier », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 49, Juillet Septembre, pp. 42-53.
- (41). Moussa, M. (2022). « La satisfaction au travail des enseignants des disciplines scientifiques du secondaire au Niger dans la ville de Tahoua », *Revue Echanges* n°19, pp.552-571.
- (42). Ndoye, A. K. (2000). « L'(in)satisfaction au travail des professeurs du second degré du Sénégal », *Revue des Sciences de l'Education*, vol 26, n°2 pp.439-462.
- (43). Ndoye, A.K. (1998). « La satisfaction au travail des professeurs : une revue de la littérature » Repère bibliographique. *Perspectives documentaires en éducation*, n°45, 1998.
- (44). of schools on teachers' efficacy and satisfaction », *Sociology of Education*, 64(3), pp.190-208.
- (45). Organ, D.W., & Ryan K. (1995). « A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior », *Personnel Psychology*, 48 (4), pp. 775-802.
- (46). Organisation International du Travail/Unesco (1989), *Rapport du comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application de la recommandation concernant la condition du personnel enseignant*. Document CEART/V./1988/5. Genève : Bureau International du travail.
- (47). Ouazzani, C. A. (2021). « La relation entre reconnaissance et satisfaction au travail : une investigation empirique », *Journal of Integreted Studied In Economics, Law, Technical Sciences & Communication*, vol 1, n° 1, pp. 1-13.
- (48). Palme, M. (1993). *The meaning of school repetition and drop-out in the Mozambican primary school*. Education division documents n° 60 Stockholm: SIDA.
- (49). Pelagie, A. (2013). « La redéfinition du métier de chef d'établissement secondaire: changement statutaire, construction de l'engagement professionnel et épreuves pratiques », *la revue française de pédagogie* n° 145, pp.21-36.
- (50). Ritter, J.A., & Anker, R. (2002). « Good jobs, bad jobs : workers' evaluation in five countries » *International Labour Review*, 141 (4), pp. 331-358.
- (51). Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional (10^e ed)*. Mexico. Pearson Education.
- (52). Roussel, P. (1996). *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*, Paris, Economica.
- (53). Rutherford, B., Boles, J., Hamwi, G.A., Madupalli R., & Rutherford, L. (2009). « The role of the seven dimensions of job satisfaction in salesperson's arritudes and behaviours », *Journal of Business Research*, 62 pp.1.146-1151.
- (54). Saoussany, A., & Asbayou, M. (2018). « La performance individuelle au travail: ses déterminants et sa mesure », *Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit*, 6, pp. 356-369.
- (55). Shen, J., Leslie, J.M., Spybrook, J.K., & Max. (2011). « Axe principal background and school process related to teacher satisfaction? A multileved study school and staffing survey 2003-2004 », *American Educational Resrarch Journal*, pp.1-31.

- (56). Simon, O. (2017). *Evaluation externe du PDEF 2016/2025*, Groupe local des partenaires de l'Education, République de Côte d'Ivoire.
- (57). Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2009). « Does school context matter? Relations with
- (58). Spector P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences.*, CA SAGE Publications.
- (59). Tatlor, J., & Westover, J. (2001). « Job Satisfaction in The Public Service: The effects of public service motivation, workplace attributes and work relations », *Public Management Review* 13 (5) (Juin) pp. 731-751.
- (60). teacher burnout and job satisfaction », *Teaching and Teacher Education*, n° 25 p 518.
- (61). Waweru, H. (1994). The problems that girls face in studying secondary schools in Kenya. *Document présenté au seminar on Girls' Education in Anglophone Africa* tenu à Nairobi du 10 au 16 Mai.
- (62). Yucel, I., & Bektass, C. (2012). « Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Youngers is better ? », *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 46, pp.1.598-1.608.