



**RESEAUX SOCIAUX ET PERFORMANCE DES  
ENSEIGNANTS EN MILIEU PROFESSIONNEL AU BENIN**

**SOCIAL NETWORKS AND PERFORMANCE OF TEACHERS  
IN THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT IN BENIN**

**TCHOKPONHOUE AHODEDEJI HENRI**

Institut Universitaire de Technologie, Département de Gestion des Ressources Humaines  
Université de Parakou, Bénin

**Résumé:** Cette recherche a pour objectif d'analyser le lien entre les réseaux sociaux et la performance des enseignants en milieu professionnel au Bénin. Les variables ciblées ont été cernées grâce à la littérature. Les données quantitatives utilisées dans cette étude sont collectées auprès de 1997 enseignants des trois ordres d'enseignement. Ces données ont été traitées à l'aide d'une régression logistique binaire et des indicateurs de mesure de la statistique descriptive. Les résultats issus du traitement montrent que la performance des enseignants en milieu professionnel au Bénin dépend de l'utilisation des réseaux sociaux. L'illustration d'un tel lien a été possible grâce à des variables intermédiaires. Ainsi, ces résultats confirment dans un premier temps que la concentration des apprenants et des enseignants est déterminant non seulement pour leur rendement mais agit aussi sur leur performance. Dans un second temps, la performance des apprenants et des enseignants dépend de la conscience professionnelle des enseignants et qui, par ricochet agit sur le rendement scolaire. Et enfin, le gaspillage du temps explique l'insuffisance en termes de rendement des enseignants qui ne permet pas l'atteinte de la performance escomptée.

**Mots-clés:** Performance, réseaux sociaux, apprenants, enseignants, Bénin.

**Digital Object Identifier (DOI):** <https://doi.org/10.5281/zenodo.8269322>

**Published in:** Volume 2 Issue 4



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

## 1. Introduction

L'humanité ne cesse d'accroître ses connaissances, d'innover et d'inventer. Les avancées technologiques et scientifiques évoluent à un rythme inestimable. Au rang de ces innovations, l'actualité internationale reconnaît aux réseaux sociaux une place prépondérante dans la diffusion de l'information. A cet effet, ils contribuent à éclairer l'opinion internationale (Cabedoche, 2016). Depuis 1995, d'innombrables découvertes ont changé à jamais le quotidien des hommes. De nombreuses relations sociales sont devenues possibles grâce aux dynamismes des technologies de l'information (Dardour, 2009). L'avènement des téléphones intelligents permet d'être connecté en permanence au monde entier. Les applications donnant accès aux réseaux sociaux sont devenues incontournables dans la vie quotidienne de tous (Baret et al., 2006). Facebook, WhatsApp, Tweeter et les autres moyens électroniques permettant de diffuser, de relayer ou de transmettre l'information ont permis de rompre les barrières communicationnelles. L'existence des réseaux sociaux a donc favorisé une forte connexion virtuelle entre les individus (De Moya et al. 2019).

Cette réalité n'a pas tardé à faire son implication dans les habitudes organisationnelles et permet désormais aux employés d'interagir régulièrement avec leurs collègues, leurs responsables ou leurs subordonnés. Dans cette logique, plusieurs options s'offrent à eux au travers des réseaux sociaux. Marwa et al., (2017), des réalités professionnelles peuvent être désormais discutées par messages. Ce nouveau type d'interaction socio-organisationnelle suscite des interrogations auprès des différentes parties prenantes notamment sur les raisons et les conséquences de l'utilisation de ces réseaux sociaux. Plusieurs options s'offrent au travers des réseaux sociaux ; partant de l'accès à l'information aux discussions par messages privés et sur les forums (Marwa et al., 2017). Certains travaux illustrent que l'utilisation des réseaux sociaux au travail peut impacter le rendement des individus au travail, les relations professionnelles et le fonctionnement global de l'organisation (Marwa et al., 2017 ; De Moya et al. 2019, Gabarron, 2021 et Coulibaly, 2022). Il s'avère donc important de comprendre la façon dont les réseaux sociaux peuvent affecter la vie des individus, compte tenu de l'importance grandissante qu'ils occupent non seulement dans leur quotidien mais aussi qu'on lui accorde .

Ainsi, dans un contexte où le rendement des employés est vivement souhaité par toute organisation et vu aussi les grandes responsabilités qui incombent aux employés dans l'entreprise, la performance de ses derniers reste préoccupante face à l'usage des réseaux sociaux au travail (Morin et al., 2020). C'est justement ce qui nous emmène à s'intéresser au

cas des enseignants où non seulement l'usage des réseaux sociaux rentre dans les habitudes après quelques observations mais aussi la gestion du temps de travail reste un sujet de réflexion considérable.

L'essor actuel des réseaux sociaux, leur développement et la place considérable qu'ils occupent dans la communication comme dans le quotidien des employés soulèvent de nombreuses questions. Quelle est l'influence de l'utilisation des réseaux sociaux sur la performance des enseignants en milieu professionnel au Bénin? Quelle est l'influence de la perturbation de concentration des apprenants et des enseignants sur leur fréquence d'utilisation des réseaux sociaux en milieu professionnel ? Quelle relation existe-t-il entre l'usage des réseaux sociaux et la conscience professionnelle des enseignants au Bénin?

Pour répondre à ces questions, la suite de cet article est articulée autour de quatre sections dont la première est consacrée à la revue de littérature, la deuxième est relative à la méthodologie utilisée. La troisième traite des résultats tandis que la quatrième est afférente à la discussion des résultats obtenus.

## **2. Revue de littérature**

Cette revue de littérature vise à faire ressortir le lien entre l'utilisation des réseaux sociaux et la performance des enseignants à travers une analyse critique des travaux antérieurs afférents au thème.

### **2.1. Réseaux sociaux et concentration au travail**

Un réseau désigne un ensemble de lignes entrelacées ou un ensemble de relations. Par extension, il désigne un ensemble interconnecté, fait de composants et de leurs interrelations, autorisant la circulation en mode continu ou discontinu de flux ou d'éléments finis. Indépendamment de la technologie sous-jacente, on porte généralement une vue matricielle sur ce qu'est un réseau (Tissioui et al. 2019). Un réseau est une strate de trois couches : les infrastructures, les fonctions de contrôle et de commande, les services rendus à l'utilisateur. Ainsi, un réseau social est un ensemble d'entités (individus ou organisations) reliées entre elles par des liens créés lors d'interactions sociales.

Pour Varga et Caron (2009), ces réseaux sociaux conduisent les salariés à passer des heures de service pour des tâches qui n'incombent pas les missions du poste des employés. Ce comportement provoque une insuffisance de communication entre collaborateurs ou entre les membres d'une même équipe. Ainsi, il existe un nombre important de facteurs pouvant expliquer la perturbation de la concentration tant des enseignants que des apprenants (Amato et al., 2021). Au nombre de ces facteurs figure au premier plan l'usage des réseaux sociaux.

L'une des causes les plus importantes en matière de perte de temps au travail est le fait de s'investir dans l'exploration de toutes les pages web qui attire l'attention (Varga et Caron, 2009). Facebook, youtube et tic-toc font partie des sites les plus utilisés. Pour diverses fins, ces réseaux sociaux sont fréquentés, soit pour suivre l'actualité, soit pour discuter avec la famille ou les collègues. Les communications personnelles par message ou par appel téléphonique perturbent la concentration de l'employé et lui font perdre énormément du temps de travail (Belambri, 2019).

## **2.2. Réseaux sociaux et conscience professionnelle**

Les réseaux sociaux se sont faits une place inestimable dans le contexte du développement actuel. Le principe de base d'un réseau social est de construire un profil virtuel autour desquels se tissent de nouvelles relations et de partage de contenus (Martory, Crozet et du Montcel 1988). Par ce canal, chacun se met en scène mais ne révèle que les traits de sa vie qu'il entend exposer. Il se fabrique ainsi une identité virtuelle pour créer de nouvelles relations avec d'autres individus (Zidi 2016). Ces réseaux sociaux constituent donc des outils attractifs mais extrêmement puissants car ils permettent à l'individu de se mettre en valeur à travers l'identité virtuelle qu'il se donne. Ils attribuent alors l'avantage de la puissance recherchée au travers des liens ainsi créés (De Moya et al. 2019). Pour maintenir cette puissance virtuelle, le profil a besoin d'être entretenu journalièrement et peut nécessiter plus de temps

Or, Sandoval et Kostulski (2021) pensent que la conscience professionnelle de l'enseignant conditionne non seulement la régularité et la ponctualité mais aussi, est source d'un grand esprit d'initiative. Il doit être régulier en faisant son travail de façon minutieuse, conformément aux emplois du temps et aux programmes officiels en planifiant et en obéissant aux règles. L'enseignant doit, pour réussir sa mission, présenter des traits de caractères qui le situent au-dessus de la mêlée comme l'assiduité et l'exactitude. Le recours à des facteurs susceptibles de perturber sa concentration aux heures de service devrait être banni. La réussite de la mission de l'employé qu'est l'enseignant implique qu'il doit avoir de la créativité et l'esprit d'innovation. Etant créatif, il va transformer positivement son environnement de travail. Il ne lui est donc pas permis de faire un usage abusif de son téléphone moins encore des réseaux sociaux.

Le travail dans une entreprise nécessite alors des compétences et des comportements mais requiert la capacité à interagir avec d'autres. Dans le cadre des prestations de service, l'employé doit consacrer toute son attention à la réussite de la mission. Dans cet ordre d'idée,

il est important de distinguer le travail des conditions de travail. L'utilisation des réseaux sociaux présente forcément des conséquences à la fois négatives et positives tant pour l'employé que pour les organisations (Mauroux, 2019). Par exemple, l'artisan qui a l'obligation d'accélérer le rythme de son travail pour rester dans le délai d'exécution de son travail ne permettra pas que son atelier soit mal organisé et que ses collègues ne disposent pas les outils comme cela se doit. La conscience que l'employé doit avoir pour réussir sa mission est indissociable de celle du délai imparti pour cette mission.

### **2.3. Réseaux sociaux et temps de travail**

Le contexte actuel d'utilisation des réseaux permet aux individus de se faire une place avérée dans le quotidien de la plupart de leurs semblables (Martory et al., 1988). La finalité attendue de l'usage des réseaux sociaux est extravertie par les utilisateurs. L'une de leurs caractéristiques communes réside paradoxalement dans le fait que l'individu est au cœur de cette nouvelle forme de sociabilité virtuelle. Mais, si les réseaux sociaux utilisent l'intelligence collective dans un esprit de collaboration en ligne, ils ont également transformé la circulation de l'information, traditionnellement verticale en une transmission qui se veut horizontale (Maïlat et Dauphin, 2008). Chaque internaute (enseignant, étudiant ou autres) peut produire du contenu et devient un émetteur de l'information. Aussi, l'usage des réseaux sociaux pourrait amener les élèves et étudiants de même que les enseignants à être distrait lors de la transmission du savoir. L'enseignant qui constate une distraction doit essayer de remettre l'apprenant concerné dans le droit chemin; ce qui nécessite de la part de l'enseignant une démarche pédagogique afin d'orienter ce dernier. Mais, si de son côté, il était aussi occupé par son smartphone, il lui serait difficile d'observer ce comportement qui fait partie des facteurs qui influencent la concentration de l'apprenant.

### **2.4. Réseaux sociaux et efficacité du rendement**

La performance est la somme totale attendue par un individu ou une organisation des comportements des parties prenantes pendant une période donnée (Tchokponhoué, 2021). Pour lui, la performance renvoie à des comportements et non à des résultats. Mais, Seiwert (1991) mentionne que chaque employé dispose du temps nécessaire pour accomplir les tâches qui lui sont assignées et sa performance est une résultante de son rendement. Cependant, les employés peuvent accroître leur rendement en gérant au mieux leur temps de travail. Mais ils n'ont accès qu'à un ensemble de ressources extensibles jusqu'à un certain degré seulement (Coulomb, 2018). Le problème du manque de temps a toujours existé et à cela s'ajoute les

perturbations causées par le recours aux facteurs de distraction comme l'utilisation des réseaux sociaux sur les lieux de travail. La plupart des dirigeants estiment qu'il n'y a pas assez de temps pour accomplir toutes les différentes tâches qui dépendent d'eux. Ainsi, une gestion efficace du temps de travail passe par une effectivité de conscience professionnelle afin d'éviter au maximum les pertes de temps. La notion du temps revêt alors une importance capitale dans la réalisation d'une performance. On ne peut perdre du temps qu'en absence de concentration où de ressources indispensables à l'accomplissement de ses emplois (Baret et al., 2006). Ainsi, la réussite de la mission des employés en général et celle des enseignants en particulier repose donc sur la maîtrise des facteurs essentiels de gestion du temps et de concentration sur l'objectif professionnel. Sall et De Ketele (2022) estiment que l'efficacité du rendement au sein des systèmes éducatifs dépend de plusieurs facteurs. Au nombre de ces facteurs, il est à retenir ici le poids du téléphone portable grâce à l'expansion des réseaux sociaux.

### **3. Méthodologie**

#### **3.1. Echantillonnage et collecte des données**

Les données quantitatives et qualitatives sont utilisées dans ce travail de recherche. Les données primaires utilisées pour apprécier la relation entre l'utilisation des réseaux sociaux et la performance individuelle des enseignants en milieu professionnel au Bénin sont collectées entre décembre 2022 et janvier 2023. Les données ainsi collectées ont fait l'objet d'une analyse empirique. Les données primaires sont collectées sur la base d'observations, des entretiens semi-directifs, d'experts, et l'administration d'un questionnaire à 62 chefs d'établissement d'enseignement ciblés et 1997 enseignants (du primaire, du secondaire et du supérieur). Ces établissements sont choisis de façon aléatoire. La sélection des établissements qui constituent l'échantillon de cette étude repose sur plusieurs critères : les deux grandes universités publiques du Bénin (université d'Abomey-Calavi et université de Parakou), les collèges et écoles primaires doivent avoir un effectif supérieur ou égal à cinq cent apprenants et être reconnue par son ministère de tutelle.

#### **3.2. Choix des variables de l'étude et hypothèses**

##### **✓ Choix des variables de l'étude**

Une variable est toute donnée ou un ensemble de donnée pouvant influencer une situation ou une réalité. La variable expliquée dans cet article est désignée par (Y) et porte sur la performance des enseignants. Les variables  $X_1$  (Concentration des apprenants et des enseignants),  $X_2$  (Conscience professionnelle) et  $X_3$  (Gaspillage du temps), constituent les

variables explicatives de la performance des enseignants au Bénin. Ainsi, il est alors nécessaire de tester le lien entre Gaspillage du temps, Conscience professionnelle et concentration des apprenants et des enseignants et la variable expliquée.

### ✓ Hypothèses de recherche

Les enseignants apprécient leur métier mais ils subissent assez de pressions de la part de la société qui exige d'eux des résultats meilleurs aux précédents. En effet, bien qu'ils fournissent un travail complexe, ils ne sont pas bien rémunérés et sont déconsidérés pour la plupart. Or, l'environnement est secoué aujourd'hui par de nombreux facteurs de contingence plongeant ainsi les enseignants en difficulté (Tchokponhoué, 2020). Réussir leur mission nécessiterait une attention particulière en termes de motivation. Il est aussi évident que l'avènement des réseaux sociaux qui sont des outils à fort potentiel collaboratif, permet aux enseignants de développer leurs compétences (Tchokponhoué, 2010). Les enseignants en retour doivent faire comprendre, que ce soit par le support oral ou écrit, pour réussir cette mission, les apprenants sont invités à déchiffrer les messages des enseignants qui parfois sont distraits par plusieurs facteurs dont l'usage des téléphones pour communiquer par whatsapp, tweeter ou autres applications sociales. Ainsi, l'hypothèse de base H<sub>0</sub> de cette recherche stipule que **la performance des enseignants en milieu professionnel au Bénin dépendrait de l'utilisation des réseaux sociaux**

Or, on sait bien à quel point les réseaux sociaux et les innombrables avancées techniques de ces dernières décennies trouvent leur légitimation auprès des utilisateurs (SERRES, 2000). Il semble que dans cette période de mutations et d'émergence technologiques, ces réseaux sociaux n'ont jamais eu autant d'influence sur l'humanité au point d'y constituer un frein. S'il est difficile de déterminer l'impact et le résultat des mutations induites par développement des TIC, l'éclairage historique permet au moins de prendre la mesure et de discerner les véritables ruptures et continuités sous-jacentes. Les réseaux sociaux sont aussi profitables que nuisibles pour les utilisateurs des applications et des forums d'échange et de diffusion de diverses informations. L'hypothèse H<sub>1</sub> se formule comme suit : **la concentration des apprenants et des enseignants déterminerait leur rendement qui agirait par ricochet sur la performance scolaire.**

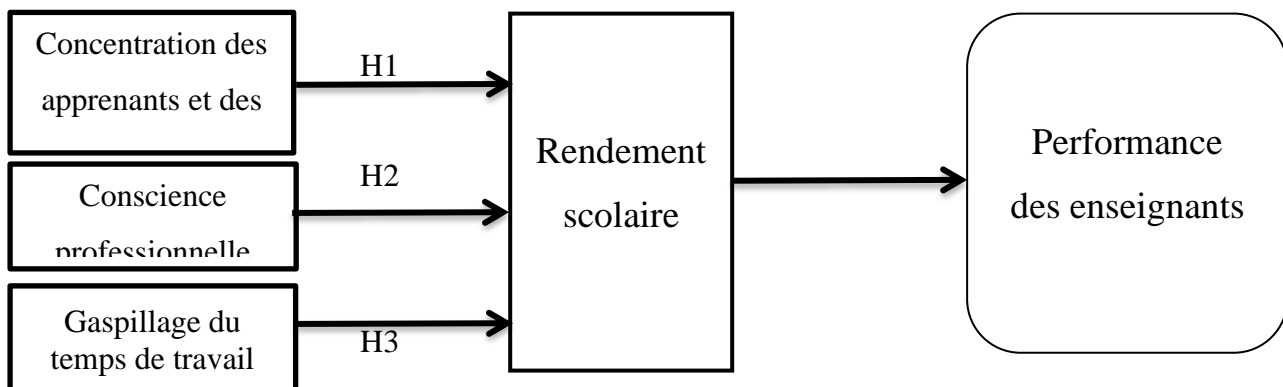
Pouvant accueillir des applications qui satisfont les désirs des usagers, il est alors possible que ces derniers en deviennent dépendants (Clot, 2013). Du point où les réseaux sociaux, permettent de minimiser les réalités sociogéographiques et le mode de production et de



diffusion de l'information, ils sont aussi capables de créer une certaine accoutumance des utilisateurs dont les enseignants et les apprenants. L'hypothèse H2 s'énonce comme suit : **la performance des apprenants et des enseignants dépendrait de leur conscience professionnelle qui agirait sur le rendement scolaire.**

Les applications sociales apparaissent comme un vecteur d'innovation et de pénétration dans du tissu social spécifiquement rapide et discret en matière de communication mais coûteuse en temps et en finance pour ses utilisateurs. Cette avancée technologique engendre, pour les travailleurs, une accélération de leurs transformations, de leur personnalité, du fait de la dépendance qu'ils y développent. Les relations entre les individus deviennent de plus en plus virtuelles entraînant ainsi le gaspillage du temps (Charbonneau et Turcotte 2005). Les différents usages des réseaux sociaux conduisent à porter un regard critique sur la gestion du temps et des informations concernant la vie professionnelle (Zidi 2016). S'il est vrai que les parents, les enseignants et les apprenants sont tous concernés par ce phénomène, la question du lien entre le gaspillage du temps expliquerait et le rendement scolaire des enseignants et des apprenants interpelle les différents acteurs du système éducatif. D'où la formulation de l'hypothèse H3 : **le gaspillage du temps expliquerait l'inefficacité du rendement des enseignants qui agirait sur leur performance.** La figure 1 présente le modèle conceptuel proposé pour le compte de cette recherche.

Figure 1 : Modèle conceptuel de recherche



Source : Auteur

### 3.3. Mesure des variables du modèle

Pour tester les effets de l'utilisation des réseaux sociaux sur la performance des enseignants dont la variable intermédiaire est le rendement scolaire, un modèle de régression logistique a été adopté. La performance des enseignants est appréciée sur la base de leur rendement à



travers le scoring des items qui constituent chaque construit (variables exogènes et endogènes) pour ce qui est de la méthode quantitative. Quatre (04) différents construits dont trois pour les variables explicatives (X1, X2 et X 3) et un pour la variable expliquée (Y) ont été utilisés. Il faut rappeler que ces variables (X1, X2 et X 3) n'ont pas de lien direct avec la performance mais agissent sur cette dernière par la variable intermédiaire qu'est le rendement scolaire. Chaque construit comportait entre deux (02) et quatre (04) items que chaque répondant a appréciés sur une échelle de Likert allant de 1 à 5 dont toutes les questions sont fermées à cinq niveaux. Outre ces questions fermées, celle relative à la variable expliquée, est binaire. Le score 1 correspond au plus faible avis et le score 5 correspond à l'avis le plus élevé.

### **3.4. Outils de traitement et d'analyse utilisés**

Les méthodes d'analyse favorisent la collecte et le traitement des informations pertinentes. L'analytique reposant tout d'abord sur une méthodologie, une démarche quantitative par étapes qui utilise des techniques de traitement et d'analyse de données (Katfi et al., 2022). Dans cette logique, les outils d'analyse telle que le logiciel SPSS à travers la régression binaire pour la significativité des variables et le logiciel Alceste pour l'analyse des données qualitatives ont été adoptés pour le traitement et l'analyse des résultats. Pour tester les hypothèses formulées, la variable dépendante dans cette recherche est représentée par la performance des enseignants. L'expression analytique du modèle est la suivante : **Logit :  $p = \frac{\exp(\beta X)}{1 + \exp(\beta X)}$**  où  $\beta X$  représente la combinaison linéaire des variables indépendantes (constante comprise). Pour estimer les paramètres  $\beta$  du modèle (les coefficients de la fonction linéaire), on cherche à maximiser la fonction de vraisemblance ;  $p$  étant la probabilité de survenance de la performance. Les réponses issues de l'échantillon ont permis d'apprécier la relation entre l'utilisation des réseaux sociaux et la performance des enseignants en milieu professionnel au Bénin.

## **4. Présentation et interprétation des résultats**

Les résultats issus du traitement et de l'analyse des données de terrain sont ainsi présentés.

### **4.1. Tests de fiabilité et corrélation des items**

La consistance interne des différents items des variables du modèle retenu est synthétisée dans le tableau 1.

**Tableau 1 : Consistance des items des différentes variables**

Construits	Nombre d'item	Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Moyenne
Rendement scolaire	02	0,830	0,870	1,271
Concentration des apprenants et des enseignants	04	805	0,792	1,224
Conscience professionnelle	04	0,720	0,758	1,649
Gaspillage du temps	03	0,717	0,728	0,149

**Source :** Auteur

Les tableaux 2, 3, 4 et 5 rendent compte des corrélations inter-items relatives à chacune des variables du modèle.

**Tableau 2 : Corrélation relative à la performance des enseignants**

	perception de l'usage des réseaux sociaux	Plaintes des apprenants
Perception de l'usage des réseaux sociaux	1,000	
Plaintes des apprenants	0,045	1,000

**Source :** Auteur

Sur la base des entretiens, deux items (perception de l'usage des réseaux sociaux et les plaintes des apprenants) rendent compte de la performance des enseignants. Le tableau 2 illustre une corrélation positive entre ces deux items.

**Tableau 3 : Corrélation relative à la concentration des apprenants et des enseignants**

	Rythme utilisation	Usage réseaux sociaux	Raison de la connexion	Solution utilisation
Rythme utilisation	1,000			
Usage réseaux sociaux	0,136	1,000		
Raison de la connexion	0,176	0,065	1,000	
Solution utilisation	0,155	0,005	0,296	1,000

**Source :** Auteur

**Tableau 4 :** Corrélation relative à la conscience professionnelle

	Baisse de fiabilité	Maitrise de soi dans utilisation	Durée d'utilisation du téléphone	Durée non utilisation consciente
Baisse de fiabilité	1,000			
Maitrise de soi dans l'utilisation	0,103	1,000		
Durée d'utilisation du téléphone	0,096	0,226	1,000	
Durée non utilisation consciente	-0,017	0,071	,008	1,000

**Source :** Auteur

**Tableau 5 :** Corrélation relative au gaspillage du temps de travail

	Gestion du temps	Fréquence d'utilisation au service	Existence forum du service
Gestion temps	1,000	,	
Fréquence utilisation au service	0,067	1,000	
Existence de divers forums	0,097	0,105	1,000

**Source :** Auteur

Les matrices de corrélation relatives aux trois variables (concentration des apprenants et des enseignants, conscience professionnelle et gaspillage du temps de travail) en lien avec la performance des enseignants au Bénin sont mises en exergue dans les tableaux 3, 4 et 5. Les items servant à tester ces trois variables ont des corrélations variant entre 0,008 et 0,226 sauf celle entre la baisse de fiabilité et la durée de non utilisation consciente des réseaux sociaux qui est négative (-0,017). Ce qui suppose une bonne associativité entre les items de ces variables. Cette dernière montre d'ailleurs qu'il existe un lien d'une part entre la concentration des apprenants et des enseignants, la conscience professionnelle des enseignants et le gaspillage du temps de travail par ces derniers et d'autre part la performance des enseignants.

#### 4.2. Tests d'hypothèses

La relation entre l'usage des réseaux sociaux et la performance des enseignants en milieu professionnel au Bénin a été testée à l'aide d'une régression logistique binaire au travers des trois variables ciblées pour cette cause. Les résultats de la régression logistique sont présentés

dans le tableau n°6. La valeur du test de significativité globale de Khi-deux du modèle estimé est de 23,59 et est significatif au seuil de 1% ( $p < 0,01$ ). Ce modèle permet donc d'appréhender davantage l'influence de l'usage des réseaux sociaux sur la performance des enseignants en milieu professionnel au Bénin. Les trois variables identifiées sont respectivement significatives au seuil de 5% ( $p < 0,05$ ) pour la «concentration des apprenants et des enseignants» et 1% ( $p < 0,01$ ) pour les variables « conscience professionnelle» et « gaspillage du temps de travail». , est significative au seuil de 1% ( $p < 0,01$ ) avec un coefficient positif qui confirme sa validité. Les variables «concentration des apprenants et des enseignants» et « conscience professionnelle» influencent positivement et significativement la performance des enseignants en milieu professionnel au Bénin tandis que la variable « gaspillage du temps de travail» influence négativement et significativement cette performance.

**Tableau n°6 : résultat de régression logistique binaire**

	<b>Coefficient</b>	<b>Erreur standard</b>	<b>Significativité</b>
Rendement scolaire	0,15***	0,0675179	0,001
Concentration des apprenants et des enseignants	0,14**	0,0689239	0,045
Conscience professionnelle	0,18***	0,0665479	0,006
Gaspillage du temps de travail	-0,28***	0,0714505	0,000
Constante	-0,35***	0,0651911	0,000
LR chi2(3)	23,59***		0,000
Pseudo R2	0,0174		

\*\*, \*\*\* représentent significativité au seuil de 5% et 1%, respectivement

Source : Auteur

Ces résultats illustrent clairement les différentes influences que les variables endogènes ont sur la variable exogène qu'est la performance des enseignants et suscitent certaines interprétations.

#### 4.3. Interprétation des résultats

A la lecture du tableau de corrélation, on remarque qu'il existe d'une part des relations significatives entre « le rendement scolaire » pour lequel médient les variables relatives à

l'utilisation des réseaux sociaux et d'autre part des relations significatives entre ces différentes variables et la performance des enseignants.

Les corrélations entre les items relatives à la « conscience professionnelle» et au « gaspillage du temps de travail» illustrent que ces items ont un lien significatif avec le rendement scolaire et par ricochet sur la performance des enseignants. Le tableau n°6 permet non seulement d'avoir une visibilité mais aussi d'appréhender les résultats obtenus grâce à la régression logistique binaire au travers des trois variables ciblées. La valeur du test de significativité globale de Khi-deux du modèle estimé est de 23,59 et est significatif au seuil de 1% ( $p < 0,01$ ). Ce modèle permet donc de prédire davantage l'influence de l'usage des réseaux sociaux sur la performance des enseignants en milieu professionnel au Bénin. Les résultats du test illustrent aussi que les trois variables en étude sont respectivement significatives au seuil de 5% ( $p < 0,05$ ) pour la «concentration des apprenants et des enseignants» et 1% ( $p < 0,01$ ) pour les variables « conscience professionnelle » et « gaspillage du temps de travail».

Les variables « concentration des apprenants et des enseignants» et «conscience professionnelle» influencent positivement et significativement la performance des enseignants en milieu professionnel au Bénin tandis que celle relative « gaspillage du temps de travail » influence significativement et négativement cette performance.

## 5. Discussion

La conscience professionnelle favorise le succès professionnel mais n'échappe pas à la sensibilité de l'employé face à certaines perturbations pouvant occulter son rendement (Morin et al., 2020). Les corrélations inter-items confirment que la baisse de l'efficacité des enseignants, la maîtrise de soi dans l'utilisation des réseaux sociaux, la durée d'utilisation du téléphone en situation de classe et celle de non utilisation consciente ont une corrélation positive avec la conscience professionnelle des enseignants. De plus, la conscience professionnelle de ces derniers n'a d'effet positif sur leur performance que lorsqu'elle contribue à l'amélioration du rendement scolaire de ces enseignants. Ces résultats confirment ceux de Mauroux (2019), à travers l'hypothèse H1 selon laquelle la concentration des apprenants et des enseignants déterminerait leur rendement qui agirait par ricochet sur la performance.

Par ailleurs, la baisse de fiabilité et la durée de non utilisation consciente des réseaux sociaux ont des liens plutôt non significatifs avec le rendement scolaire. Dans l'ensemble, les tests de corrélation montrent qu'il existe une relation entre l'usage des réseaux sociaux qui à leur tour

agirait sur la performance des enseignants. Ces résultats corroborent les travaux portant sur de nombreuses recherches empiriques (Mailat et Dauphin, 2008 ; Arnaud 2012 ; Coulibaly, 2022 ; et Adjanohoun et Agbanglanon, 2020). D'où la validation de l'hypothèse H2 relative à la performance des apprenants et des enseignants qui dépendrait de leur conscience professionnelle qui influencerait le rendement scolaire.

L'enseignant qui, a pour mission de former et d'éduquer, assure la relève de toute une nation. Pour ce faire, il doit avoir une conscience professionnelle qui lui permet d'éviter les gaspillages du temps de travail. Au nombre des facteurs favorisant ce gaspillage de temps figure l'utilisation des réseaux sociaux. Les tests de régressions illustrent que l'utilisation des réseaux sociaux a une influence négative sur le rendement scolaire tant des apprenants que des enseignants. Or, le rendement est un indicateur qui renseigne sur le rôle de l'enseignant dans la société et lui permet de gagner en estime lorsque le travail est bien accompli. Le gaspillage du temps de travail influence significativement le rendement scolaire qui provoque à son tour une baisse de la performance. Ces résultats s'alignent sur ceux obtenus par Sujecka-Zajac et Szymankiewicz (2022) et confirment l'hypothèse H3 de cette recherche. Du fait que la mesure de la performance des enseignants passe par celui de leur rendement scolaire, Sandoval et Kostulski (2021) et Mongin et Mohib (2019) ont constaté aux termes de leurs travaux que les pratiques d'accompagnement des formateurs doivent favoriser la flexibilité de ces derniers. Il est à reconnaître que l'utilisation des réseaux sociaux et leur importance sont de plus en plus d'actualité. Ils permettent d'accéder à l'information, de découvrir des produits et services puis les transmettre par le même canal à d'autres. L'usage de ces réseaux revêt donc une importance capitale pour les entreprises (Davister 2008). Au niveau des écoles, le processus d'enseignement (apprentissage et évaluation) exige une certaine disposition pratique dont la concentration des enseignants afin de réussir le transfert de connaissances aux apprenants. Cela confirme l'intérêt de ce travail qui est d'évaluation la relation entre l'usage des réseaux sociaux au travail et la performance des enseignants et des apprenants dans la perspective d'une prise de conscience de ses inconvénients. Bouzelat (2014), se demande si la conscience professionnelle est une valeur en péril et aborde dans ses travaux la place de l'appropriation des outils permettant le perfectionnement des salariés en termes de conscience professionnelle et de gestion du temps de travail. Allant dans le même sens, Tissioui et al. (2019) estiment que la question du digital n'est pas qu'une question de modernisation des pratiques et des outils RH mais la posture des individus face à cette modernité conduit à un changement total de paradigme auxquels les organisations doivent

tenter de répondre. Gérard et Nagels (2013) affirment que l'usage des réseaux sociaux se révèle chronophage et influence négativement la performance en milieu scolaire du fait de l'absence de rationalité dans la gestion du temps de travail. Mais, cette vision du phénomène provient de la disparition progressive de la conscience professionnelle qui induit l'évasion des employés et perturbe leur concentration au travail. L'implication managériale suggère que l'absence de la supervision directe et de l'impunité est à la base de l'usage abusif des réseaux sociaux au travail. Ce qui d'ailleurs ne rime pas avec la concentration nécessaire pour un meilleur rendement des enseignants et des apprenants. C'est pourquoi Tissioui et al. (2019) estiment que les apports de l'intelligence artificielle sont considérés dans un premier temps comme des solutions nouvelles aux pratiques de gestion des ressources humaines mais constituent dans le même temps une source de nouveaux problèmes beaucoup plus complexes. Enfin, l'évaluation du rendement et des mesures disciplinaires paraissent comme des dispositions idoines pour assurer un enseignement de qualité dont la finalité serait la performance escomptée.

## **6. Conclusion**

Cette recherche a pour objectif de déterminer l'effet des réseaux sociaux sur la performance des enseignants en milieu professionnel au Bénin. Les variables identifiées ont été cernées grâce à la littérature et triées à l'aide des entretiens. Les données quantitatives utilisées dans cette recherche sont collectées auprès de 1997 enseignants des trois ordres d'enseignement. Ces données ont été traitées à l'aide d'une régression logistique et des indicateurs de la statistique descriptive. L'analyse des résultats issus de ce traitement montre que la performance des enseignants en milieu professionnel au Bénin est tributaire de l'utilisation des réseaux sociaux.

Pour illustrer un tel lien, il a fallu passer par le biais des variables intermédiaires du rendement scolaire. Ainsi, ces résultats confirment dans un premier temps que l'absence de concentration des apprenants et des enseignants agit non seulement sur le rendement à obtenir mais aussi sur la performance scolaire. Dans un deuxième temps, la performance des apprenants et des enseignants est conditionnée par la conscience professionnelle développée qui, par surcroît agirait sur le rendement scolaire. Et enfin, le gaspillage du temps entraîne l'inefficacité dans le rendement des enseignants et du coup porte atteinte à la performance en milieu professionnel.



l'intérêt du présent travail réside dans le fait qu'il permet non seulement aux usagers de comprendre les effets que l'usage abusif des réseaux sociaux au travail ont sur la performance des enseignants mais aussi de les amener à prendre conscience des inconvénients issus de cette utilisation sur l'atteinte des objectifs qui leur sont assignés. Mieux, cela leur permet de disposer d'outils efficaces pour se perfectionner davantage.

Enfin, cette recherche a le mérite d'inciter la discussion et d'ouvrir la voie à d'autres recherches sur le lien entre l'usage des réseaux sociaux et la performance des enseignants où le débat semble être absent. Il est nécessaire de revérifier ces résultats par d'autres recherches. Ce qui pourrait faire reculer les limites de l'incertitude sur la performance des enseignants.

### **Bibliographie**

Adjanooun, J. A. D. & Agbanglanon, S. L., (2020), « Réseaux sociaux pour apprendre: un modèle structurel basé sur la théorie unifiée d'acceptation et d'utilisation des technologies », dans *Pédagogie universitaire numérique (PUN)* pp. 202-212. <hal-03289797>

Arnaud A., Solène S., (2020), « l'amélioration de la concentration et de l'attention des élèves en EPS pour favoriser les apprentissages : un challenge pour l'enseignant », *Education*. dumas-02888688, pp 58

Arnaud, M. (2012). « Apprendre par les réseaux sociaux, qu'est-ce qui change ? ». *Études de communication*, 38, pp 101-115. <https://doi.org/10.4000/edc.3402>

Baret C., Huault, I., et Picq, T. (2006). « Management et réseaux sociaux : Jeux d'ombres et de lumières sur les organisations », *Revue française de gestion*, 163 (4), 93-106, DOI : 10.3166/rfg.163.93-106. URL: <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2006-4-page-93.htm>

Belambri R., (2019), « Les avantages et les inconvénients de l'usage des réseaux sociaux à l'université », *Revue du Laboratoire De La santé Mentale Et Neurosciences Vol 1 N°1*, 12

Bouzelat N. (2014). « La conscience professionnelle, une valeur en péril? », *FestiComSanté*, Vol 23 - N° 90, P. 29-31. SOINS. CADRES. 2014, Num 90, pp 29-31, 3 p ISSN 0183-2980.

Cabedoche, B. (2016). « Communication Internationale et enjeux scientifiques : un état de la recherche à la naissance des sciences de l'information - communication en France », *Les Enjeux de l'information et de la communication*, 17(2), 55-82, DOI : 10.3917/enic.021.0055.

- Charbonneau, Johanne, et Martin Turcotte. 2005. « Les réseaux sociaux. Connaître, débattre et décider ». La contribution d'une enquête socioéconomique et de santé intégrée et longitudinale (ESSIL), 173–205.
- Coulibaly B., (2022), « Pédagogie universitaire numérique : quelles perspectives à l'ère des usages multiformes des réseaux sociaux pour apprendre ? », volume 19, Number 2, 2022, p. 1–6
- Davister, C. (2008). « La gestion des ressources humaines en économie sociale » Regards sur le Travail, Québec, 5(1).
- Dardour, Ali. 2009. « L'influence de la gouvernance et de la performance sur la rémunération des dirigeants: le rôle des réseaux sociaux dans les entreprises françaises cotées ». PhD Thesis 372 pages
- De Moya J. F., Pallud, J., Merdinger-Rumpler, C., et Schneider, F. (2019a). La communication institutionnelle d'un hôpital sur Twitter-Une visualisation de son réseau avec les graphes sociaux. *Revue française de gestion*, 45(283), 51-72.
- Gabarron, E., Oyeyemi, S. O., & Wynn, R. (2021). COVID-19-related misinformation on social media: a systematic review. *Bulletin of the World Health Organization*, 99(6), 455.
- Gérard, L., et Nagels, M. (2013). « La gestion du stress chez les doctorants: la surconsommation de certains produits qui pourraient nuire à leur santé ». In *Actualité de la recherche en éducation et en formation*, pp 14.
- Katfi, A., Soudane, J. A., El Mnouer, O., et Katfi, H. (2022). « L'apport du Big Data RH à la gestion des ressources humaines ». *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 3(8), pp 348-364
- Maïlat, M. et Dauphin, S. (2008). « De l'usage des réseaux sociaux. *Informations sociales* », 147, 4-6. <https://doi.org/10.3917/inso.147.0004>
- Mamoudou I., (2021) « Influence de la conscience professionnelle des enseignants permanents sur l'efficacité interne des établissements privés », Université de Maroua, <https://revues.acaref.net> n°09
- Scotto M-J. & Tiffon H., (2019), « Les réseaux sociaux internes d'entreprise comme dispositifs ascendants de promotion de l'égalité professionnelle F/H : 2 exemples du secteur informatique », Dans *Question(s) de management* volume1 (n° 23), pp 67- 87
- Martory B., Daniel C. & Du Montcel. (1988). « Gestion des ressources humaines ». Vol. 3. Edition Nathan, pp 255.

- Marwa, M., Zouhour, S. H., & Jamil, C., (2017), « Usages des Réseaux Sociaux Numériques et performance individuelle au travail », *dspace.univ-msila.dz*, pp 38.
- Mauroux, L. (2019). « Écriture réflexive et formation initiale des enseignant-e-s pour le degré primaire : prises de conscience et développement d'une posture professionnelle réflexive », *revue des HEP de Suisse romande et du Tessin*, n° 25, pp 119-138.
- Mongin, M. et Mohib, N. (2019), « Accompagner la prise de conscience des compétences dans un dispositif d'insertion professionnelle des jeunes », *regards de formatrices. Phronesis*, 8, 85-97. <https://www.cairn.info/revue--2019-3-page-85.htm>.
- Montargot N. et Duyck J.Y. (2017), « Les conditions d'émergence et d'accélération des réseaux sociaux numériques d'entreprises: le cas du groupe d'assurances MMA ». *Management Avenir*, no 1: pp 87–113.
- Morin V. et Boyer J., (2020). « Individus et organisations: évolutions, attitudes et santé au travail », édition l'harmattan, pp 275
- Pichault, François, et J. Nizet. 2000. « la gestion des ressources humaines ». présentation en séminaire MGRH Grand, pp 9 .
- Rojot, Jacques. 2010. « Déontologie et gestion des ressources humaines ». *Revue de gestion des ressources humaines*, no 2: pp 31–43.
- Sall H. N. et De Ketele J-M., (2022), « L'évaluation du rendement des systèmes éducatifs : apports des concepts d'efficacité, d'efficience et d'équité » An article of the journal *Mesure et évaluation en éducation*, Volume 19, Number 3, pp. 119–142
- Sandoval, A. et Kostulski, K. (2021). « Malheureusement on a une conscience... : l'engagement des professionnels, ressource ou obstacle pour la santé? ». *Bulletin de psychologie*, 572, 105-116. <https://doi.org/10.3917/bupsy.572.0105>
- Sujecka-Zajac, J., et Szymankiewicz, K. (2022). Autoconscience professionnelle des enseignants de langues étrangères – comment outiller les étudiants en formation initiale ?. *Glottodidactica*, 49(1), 197–215. <https://doi.org/10.14746/gl.2022.49.1.12>
- Tchokponhoué A. H. (2021), « Pertinence des outils GPEC dans la mise en œuvre de la RSE au sein des PME béninoise », *Revue Scientifique- les cahiers du CBRST N°19* <https://doi.org/10.5281/zenodo.5598154>
- Tchokponhoué A. H. (2021), « Influence des déterminants de la confiance sur la performance organisationnelle des petites et moyennes entreprises (PME) au BENIN ». *Revue Internationale des Sciences de Gestion*. Volume 4, numéro 4, pp 22

- Tchokponhoué A. H. 2010. « Mobilité des salariés et gestion des compétences dans les entreprises industrielles Béninoises » Thèse de doctorat, FASEG, UCAD, Sénégal, pp 384
- Tissioui, M., Scouarnec, A., Brillet, F., Vincent, M., Rémi, K., Berthier, J., et Catherine, G., (2019), « Digital Ressources Humaines: Comment développer la maturité *digital* 'RH' ? », Les innovations RH de la filière alimentaire, (No. hal-02193880).
- Varga R., Caron P. A., (2009), « Persistance des connaissances construites et perméabilité des réseaux sociaux : construire un lien entre les plateformes de formation et les environnements privés ». EPAL, Université Stendhal, Grenoble 3, France. (hal-01228814)
- Villeneuve, S. et Bisailon, J. (2021). « Cyberharcèlement envers le personnel enseignant du primaire et du secondaire : prévalence, et effets du genre des victimes et de leurs habiletés sur les réseaux sociaux ». *Éducation et francophonie*, 49(2). <https://doi.org/10.7202/1085305ar>
- Zidi, T. (2016). « Impact de la Responsabilité Sociale de l'entreprise sur les pratiques de la Gestion des Ressources Humaines dans les Entreprises Marocaines », (No. hal-01333049).