



**Facteurs influençant la motivation des enseignants au Mali: cas
du groupe scolaire de Kita “A” du Centre d’Animation
Pédagogique (CAP) de Kita**

**Factors influencing the motivation of teachers in Mali, case of
Kita “A” school group of the Kita educational activities center.**

DABO Lassana

Doctorant a la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
(FSEG)

Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB)
Mali

Ecole doctorale «Droit - Economie - Sciences sociales - Lettres -
Arts» du Mali
ED-DESSLA

DOI : <https://doi.org/10.5281/zenodo.22727043>

Résumé

La motivation des enseignants constitue un levier essentiel pour améliorer la qualité de l'éducation, particulièrement dans les pays en développement comme le Mali. Cette étude explore les effets des conditions de travail, de la reconnaissance professionnelle et des perspectives de carrière sur la motivation des enseignants du groupe scolaire de Kita "A". Une approche quantitative, reposant sur un questionnaire structuré et un échantillon probabiliste de 50 enseignants, a été adoptée. Les résultats montrent que la reconnaissance professionnelle est le facteur le plus déterminant de la motivation. Les implications pratiques suggèrent d'améliorer les conditions matérielles, la politique de reconnaissance et les perspectives de carrière.

Mots-clés: motivation, enseignants, conditions de travail, reconnaissance, carrière, Mali

Abstract

Teacher motivation is a key lever for improving education quality, especially in developing countries like Mali. This study examines the effects of working conditions, professional recognition, and career prospects on the motivation of teachers at Kita "A" school. A quantitative approach using a structured questionnaire and a probabilistic sample of 50 teachers was adopted. Results indicate that professional recognition is the most influential factor, followed by working conditions and career prospects. Practical implications suggest improving material conditions, recognition policies, and career opportunities to enhance teacher engagement.

Keywords: motivation, teachers, working conditions, recognition, career, Mali

Introduction

La motivation des enseignants constitue aujourd'hui un levier fondamental pour l'amélioration de la qualité des systèmes éducatifs, en particulier dans les pays en développement tels que le Mali. En effet, de nombreuses recherches ont montré que la performance des élèves est étroitement liée au niveau d'engagement, de satisfaction et de motivation de leurs enseignants (Bennell & Akyeampong, 2007); (UNESCO, 2015). Dans ce contexte, les enseignants ne sont pas seulement des transmetteurs de savoirs, mais également des acteurs clés du développement socio-économique et culturel.

Cependant, le système éducatif malien est confronté à plusieurs défis structurels, notamment l'insuffisance des ressources matérielles, la surcharge des classes, les retards de paiement des salaires et le manque de reconnaissance institutionnelle. Ces contraintes contribuent à fragiliser la motivation des enseignants et peuvent entraîner des effets négatifs sur leur performance, leur assiduité et leur engagement professionnel. Ainsi, comprendre les déterminants de la motivation des enseignants apparaît comme une nécessité pour orienter les politiques éducatives et améliorer la qualité de l'enseignement.

D'un point de vue théorique, la motivation au travail a fait l'objet de nombreuses conceptualisations. La théorie des besoins de (Maslow, 1943) met en évidence que les individus cherchent à satisfaire une hiérarchie de besoins allant des besoins physiologiques aux besoins d'accomplissement personnel. Dans le cas des enseignants, cela implique que des conditions de travail décentes et un environnement sécurisé sont des préalables indispensables à leur engagement professionnel.

Par ailleurs, la théorie bifactorielle de (Herzberg, 1959) distingue les facteurs d'hygiène (conditions de travail, salaire, sécurité de l'emploi) et les facteurs de motivation (reconnaissance, responsabilité, accomplissement). Selon cette approche, l'absence de facteurs d'hygiène peut engendrer de l'insatisfaction, tandis que la présence de facteurs motivateurs favorise l'engagement et la satisfaction au travail.

En outre, la théorie des attentes de (Vroom, 1964) souligne que la motivation dépend de la perception qu'a l'individu du lien entre ses efforts, sa performance et les récompenses obtenues. Dans le contexte éducatif malien, cela signifie que les enseignants seront davantage motivés s'ils perçoivent que leurs efforts sont reconnus et valorisés par l'institution.

De manière complémentaire, la théorie de l'autodétermination développée par (Deci & Ryan, 1985) met l'accent sur l'importance des motivations intrinsèques (plaisir d'enseigner,

vocation) et extrinsèques (salaire, promotion). Cette approche est particulièrement pertinente dans le secteur éducatif, où la vocation joue un rôle important mais peut être fragilisée par des conditions de travail difficiles.

Dans le contexte africain, plusieurs études empiriques ont montré que la motivation des enseignants est fortement influencée par des facteurs tels que les conditions de travail, la reconnaissance professionnelle et les perspectives de carrière Bennell & Akyeampong, (2007). Ces facteurs sont également mentionnés dans les rapports internationaux, notamment ceux de l'UNESCO (2015), qui insistent sur la nécessité d'améliorer le statut et les conditions de vie des enseignants pour garantir une éducation de qualité.

C'est dans cette perspective que s'inscrit la présente étude, qui vise à analyser les facteurs influençant la motivation des enseignants au Mali, à travers le cas spécifique du groupe scolaire de Kita "A" relevant du Centre d'Animation Pédagogique (CAP) de Kita. Ce choix se justifie par l'intérêt de comprendre les réalités locales et d'apporter des solutions adaptées au contexte éducatif malien.

Ainsi, cette recherche s'articule autour des hypothèses suivantes :

H1: Les conditions de travail influencent positivement la motivation des enseignants.

Cette hypothèse s'appuie sur les travaux de Herzberg (1959) et de Bennell & Akyeampong (2007), qui montrent que des conditions de travail adéquates favorisent l'engagement professionnel.

H2: La reconnaissance professionnelle a un impact significatif sur la motivation.

La reconnaissance, qu'elle soit institutionnelle ou sociale, constitue un facteur clé de motivation selon Herzberg (1959) et Deci & Ryan (1985).

H3: Les perspectives de carrière influencent la motivation des enseignants.

Selon Vroom (1964), la motivation dépend des attentes liées aux récompenses futures, notamment les promotions et les évolutions professionnelles.

En définitive, cette étude ambitionne de contribuer à une meilleure compréhension des mécanismes de motivation des enseignants dans le contexte malien, afin d'éclairer les décideurs publics et les acteurs éducatifs dans la mise en œuvre de politiques efficaces visant à renforcer la qualité de l'enseignement.

1. Revue de littérature

La motivation au travail constitue un champ d'analyse central en sciences de gestion, en psychologie organisationnelle et en sciences de l'éducation. Elle est généralement définie comme l'ensemble des forces internes et externes qui déterminent l'engagement, l'intensité et

la persistance d'un individu dans l'accomplissement de ses tâches (Pinder, 1998). Dans le domaine éducatif, la motivation des enseignants joue un rôle déterminant dans la qualité des apprentissages et la performance des systèmes éducatifs UNESCO, (2015).

1.1 Approches théoriques classiques de la motivation

Les premières analyses de la motivation reposent sur des modèles centrés sur les besoins et les facteurs de satisfaction au travail.

La théorie de la hiérarchie des besoins de Maslow (1943) constitue l'une des approches fondatrices. Selon cet auteur, les individus cherchent à satisfaire une série de besoins hiérarchisés: besoins physiologiques, besoins de sécurité, besoins sociaux, besoins d'estime et besoins d'accomplissement de soi. Appliquée au contexte des enseignants, cette théorie suggère que la motivation ne peut être optimale que si les besoins fondamentaux (salaire, sécurité de l'emploi, conditions de travail) sont satisfaits. Dans les pays en développement, où ces besoins sont souvent partiellement satisfaits, la motivation peut être fortement compromise.

Dans la même perspective, la théorie bifactorielle de Herzberg (1959) distingue deux catégories de facteurs influençant la motivation :

Les facteurs d'hygiène, tels que le salaire, les conditions de travail, la politique de l'administration et les relations professionnelles. Leur absence engendre de l'insatisfaction, mais leur présence ne suffit pas à motiver durablement.

Les facteurs motivateurs, tels que la reconnaissance, la responsabilité, l'accomplissement et l'intérêt du travail, qui sont directement liés à la satisfaction et à l'engagement.

Cette distinction est particulièrement pertinente dans le secteur éducatif, où les enseignants peuvent continuer à exercer malgré des conditions difficiles, mais avec un niveau d'engagement réduit.

Par ailleurs, la théorie des attentes de Vroom (1964) introduit une dimension cognitive à l'analyse de la motivation. Selon cette approche, la motivation dépend de trois éléments :

l'expectation (probabilité perçue que l'effort conduise à la performance),

l'instrumentalité (probabilité que la performance conduise à une récompense),

la valence (valeur accordée à la récompense).

Ainsi, un enseignant sera motivé s'il perçoit un lien clair entre ses efforts, ses résultats et les récompenses obtenues (promotion, reconnaissance, avantages).

1.2 Approches contemporaines de la motivation

Les approches contemporaines ont enrichi l'analyse en mettant l'accent sur les dimensions intrinsèques de la motivation.

La théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985) distingue la motivation intrinsèque (plaisir d'enseigner, vocation, satisfaction personnelle) et la motivation extrinsèque (salaire, avantages, reconnaissance). Elle met également en avant trois besoins psychologiques fondamentaux :

le besoin d'autonomie,

le besoin de compétence,

le besoin de relation sociale.

Dans le contexte scolaire, la satisfaction de ces besoins favorise l'engagement durable des enseignants.

De plus, Adams (1965), à travers la théorie de l'équité, souligne que les individus comparent leurs efforts et leurs récompenses à ceux des autres. Un sentiment d'injustice peut ainsi entraîner une baisse de motivation. Dans les systèmes éducatifs où les disparités salariales ou les inégalités de traitement sont importantes, cette perception peut affecter fortement l'engagement des enseignants.

1.3 Motivation des enseignants : apports empiriques

Dans le domaine de l'éducation, plusieurs études empiriques ont confirmé l'importance de la motivation des enseignants pour la qualité des apprentissages.

Selon UNESCO (2015), la motivation des enseignants est un facteur clé pour atteindre les objectifs de développement durable en matière d'éducation. L'organisation souligne que des enseignants motivés sont plus susceptibles d'adopter des pratiques pédagogiques innovantes et d'améliorer les performances des élèves.

Dans le contexte africain, les travaux de Bennell et Akyeampong (2007) constituent une référence majeure. Leur étude menée dans plusieurs pays d'Afrique subsaharienne montre que la motivation des enseignants est fortement affectée par :

les faibles niveaux de rémunération,

les retards de paiement des salaires,

les conditions de travail difficiles (classes surchargées, manque de matériel pédagogique),

le manque de reconnaissance sociale et institutionnelle.

Ces facteurs contribuent à un phénomène de démotivation, qui peut se traduire par l'absentéisme, le désengagement et la baisse de la qualité de l'enseignement.

D'autres recherches, comme celles de (Mulkeen, 2010), confirment que les enseignants en Afrique sont confrontés à des environnements de travail contraignants, notamment en milieu rural. Ces contraintes affectent leur motivation et leur performance professionnelle.

Par ailleurs, (Tournier, 2018) montrent que la motivation des enseignants dans les pays en développement dépend également de facteurs contextuels tels que la gouvernance scolaire, le leadership des directeurs d'établissement et les opportunités de formation continue.

1.4 Synthèse de la littérature et positionnement de la recherche

L'analyse de la littérature met en évidence que la motivation des enseignants est un phénomène multidimensionnel, influencé par des facteurs économiques, organisationnels, psychologiques et sociaux.

Trois principaux déterminants ressortent de manière récurrente :

les conditions de travail Maslow, (1943); Herzberg, (1959); Bennell & Akyeampong, (2007), la reconnaissance professionnelle Herzberg, (1959); Deci & Ryan, (1985), les perspectives de carrière Vroom, (1964).

Toutefois, malgré l'abondance des travaux théoriques et empiriques, peu d'études ont spécifiquement analysé ces facteurs dans le contexte malien, et encore moins au niveau des établissements scolaires locaux tels que le groupe scolaire de Kita "A".

C'est dans ce cadre que s'inscrit la présente recherche, qui vise à combler ce manque en proposant une analyse empirique des facteurs influençant la motivation des enseignants dans ce contexte spécifique.

2. Démarche empirique

La présente étude s'inscrit dans une démarche empirique visant à analyser les facteurs influençant la motivation des enseignants dans le contexte spécifique du groupe scolaire de Kita "A", relevant du Centre d'Animation Pédagogique (CAP) de Kita. Cette approche empirique permet de confronter les apports théoriques issus de la littérature aux réalités du terrain, afin de produire des résultats contextualisés et scientifiquement valides.

2.1 Nature et objectif de l'enquête

L'étude repose sur une enquête de terrain réalisée auprès des enseignants en exercice dans le groupe scolaire ciblé. L'objectif principal de cette enquête est de recueillir des données primaires permettant d'identifier et de mesurer l'impact des différents facteurs (conditions de travail, reconnaissance professionnelle et perspectives de carrière) sur la motivation des enseignants.

Selon (Grawitz, 2001), l'enquête constitue une méthode privilégiée en sciences sociales pour collecter des données directement auprès des individus concernés, afin d'analyser leurs perceptions, attitudes et comportements. Dans cette perspective, le recours à une enquête de terrain se justifie par la nécessité de comprendre les réalités vécues par les enseignants dans leur environnement professionnel.

2.2 Choix de la méthode quantitative

La présente recherche adopte une approche quantitative, qui vise à quantifier les relations entre les variables étudiées et à tester les hypothèses formulées. Cette approche est particulièrement adaptée lorsque l'objectif est de mesurer l'intensité des relations entre variables et de généraliser les résultats à une population donnée (Creswell, 2014).

En effet, comme le soulignent (Quivy & Campenhoudt, 2011), la démarche quantitative permet de structurer l'analyse autour d'indicateurs mesurables et de produire des résultats objectivables, facilitant ainsi la validation des hypothèses de recherche.

2.3 Outil de collecte des données:

2.4 le questionnaire structuré

Les données ont été collectées à l'aide d'un questionnaire structuré, administré directement aux enseignants. Le questionnaire constitue un outil central dans les recherches quantitatives, car il permet de recueillir des informations standardisées auprès d'un grand nombre d'individus (Bardin, 2013).

Le questionnaire utilisé dans cette étude est composé de plusieurs sections :

- une section relative aux caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, ancienneté, niveau d'étude);
- une section portant sur les conditions de travail;
- une section consacrée à la reconnaissance professionnelle;
- une section relative aux perspectives de carrière;
- une section mesurant le niveau de motivation des enseignants.

Les items ont été formulés sous forme d'affirmations évaluées à l'aide d'une échelle de Likert à cinq points, allant de «tout à fait en désaccord» à «tout à fait d'accord». Ce type d'échelle est largement utilisé en sciences sociales pour mesurer les attitudes et perceptions (Likert, 1932).

2.5 Procédure de collecte des données

La collecte des données a été réalisée sur le terrain, en contact direct avec les enseignants du groupe scolaire de Kita “A”. Avant l’administration du questionnaire, les objectifs de la recherche ont été clairement expliqués aux participants, et leur consentement a été obtenu.

Conformément aux recommandations de (Saunders, 2019) une attention particulière a été accordée au respect des principes éthiques, notamment:

l’anonymat des répondants;

la confidentialité des informations recueillies;

la participation volontaire.

Un pré-test du questionnaire a été réalisé auprès d’un petit groupe d’enseignants afin de vérifier la clarté et la pertinence des questions. Cette étape est essentielle pour améliorer la validité de l’instrument de mesure (Malhotra, 2010).

2.6 Mesure des variables

Les variables de l’étude ont été opérationnalisées à partir des travaux théoriques existants :

Les conditions de travail : mesurées à travers des indicateurs tels que la disponibilité des ressources pédagogiques, la taille des classes et l’environnement de travail Herzberg, (1959); Bennell & Akyeampong, (2007).

La reconnaissance professionnelle : évaluée à partir de la perception du soutien institutionnel, des récompenses et de la valorisation sociale Deci & Ryan, (1985).

Les perspectives de carrière : mesurées à travers les opportunités de promotion et de formation Vroom, (1964).

La motivation: appréhendée comme une variable dépendante reflétant l’engagement et la satisfaction au travail Pinder, (1998).

2.7 Traitement et analyse des données

Les données collectées ont été codées et analysées à l’aide d’outils statistiques. L’analyse s’est déroulée en plusieurs étapes :

une analyse descriptive pour caractériser l’échantillon;

une analyse de fiabilité des échelles (alpha de Cronbach);

une analyse de corrélation pour examiner les relations entre variables;

une analyse de régression pour tester les hypothèses.

Selon (Hair Jr, Black, Barry, & Anderson, 2010), ces techniques statistiques permettent d’évaluer la validité des modèles de recherche et d’identifier les relations significatives entre les variables.

2.8 Limites de la démarche empirique

Malgré sa rigueur, cette démarche empirique présente certaines limites. La taille de l'échantillon et le caractère localisé de l'étude peuvent limiter la généralisation des résultats. De plus, le recours au questionnaire peut introduire des biais liés à la subjectivité des réponses.

Cependant, comme le soulignent (Yin, 2014) et (Creswell, 2014), ces limites sont inhérentes aux recherches empiriques en sciences sociales et n'enlèvent pas la pertinence des résultats lorsqu'ils sont interprétés avec prudence.

3. Cadre méthodologique

Le cadre méthodologique constitue une étape essentielle dans toute recherche scientifique, car il permet de préciser les choix épistémologiques, les méthodes mobilisées ainsi que les outils utilisés pour collecter et analyser les données. Dans le cadre de cette étude portant sur les facteurs influençant la motivation des enseignants au Mali, une démarche méthodologique rigoureuse a été adoptée afin de garantir la validité et la fiabilité des résultats.

3.1 Justificatifs du choix méthodologiques

Le choix d'une approche quantitative s'explique par la volonté de mesurer de manière objective les relations entre les différentes variables étudiées, notamment les conditions de travail, la reconnaissance professionnelle, les perspectives de carrière et la motivation des enseignants.

Selon Creswell (2014), l'approche quantitative est particulièrement adaptée lorsque la recherche vise à tester des hypothèses et à analyser des relations causales entre variables. Elle permet de transformer des concepts abstraits en variables mesurables et d'utiliser des outils statistiques pour vérifier les hypothèses formulées.

De plus, comme le soulignent Quivy et Van Campenhoudt (2011), cette approche favorise la généralisation des résultats à partir d'un échantillon représentatif, tout en garantissant une certaine objectivité dans l'analyse.

Dans le contexte de cette étude, l'approche quantitative apparaît pertinente, car elle permet d'évaluer l'intensité des relations entre les variables explicatives et la motivation des enseignants, conformément aux hypothèses formulées.

3.1.1 Description du plan qualitatif

Bien que l'étude repose principalement sur une approche quantitative, un volet qualitatif exploratoire a été intégré en amont, sous la forme d'un pré-test du questionnaire.

Ce pré-test a été réalisé auprès d'un nombre restreint d'enseignants afin de :

vérifier la clarté et la compréhension des questions ;

identifier d'éventuelles ambiguïtés ;

adapter le contenu du questionnaire au contexte local.

Selon Malhotra (2010), le pré-test constitue une étape essentielle dans la conception d'un questionnaire, car il permet d'améliorer la validité de l'instrument de mesure. De même, Bardin (2013) souligne que l'intégration d'une phase qualitative contribue à affiner les outils de collecte et à mieux saisir les réalités du terrain.

3.2 Paradigme positiviste

Cette recherche s'inscrit dans le paradigme positiviste, qui repose sur l'idée que la réalité sociale peut être observée, mesurée et expliquée à travers des méthodes scientifiques rigoureuses.

Le positivisme considère que les phénomènes sociaux obéissent à des lois générales et que le chercheur doit adopter une posture objective et neutre (Durkheim, 1895). Dans cette perspective, l'objectif est d'identifier des relations causales entre variables, en s'appuyant sur des données empiriques.

Comme le souligne Saunders et ces collègues. (2019), le paradigme positiviste est particulièrement adapté aux recherches quantitatives, car il privilégie l'utilisation d'outils statistiques pour tester les hypothèses et valider les modèles théoriques.

Dans cette étude, l'adoption du paradigme positiviste se justifie par la volonté d'expliquer les déterminants de la motivation des enseignants à partir de variables observables et mesurables.

3.3 Raisonnement déductif

La recherche repose sur un raisonnement déductif, qui consiste à partir de théories générales pour formuler des hypothèses spécifiques, lesquelles seront ensuite testées empiriquement.

Selon (Popper, 1972), la démarche scientifique repose sur la formulation d'hypothèses falsifiables, qui doivent être confrontées aux données empiriques. De même, Creswell (2014) souligne que le raisonnement déductif est caractéristique des recherches quantitatives, dans lesquelles les hypothèses sont dérivées de la littérature existante.

Dans le cadre de cette étude, les hypothèses (H1, H2, H3) ont été formulées à partir des théories de la motivation (Maslow, Herzberg, Vroom) et des travaux empiriques antérieurs Bennell & Akyeampong, (2007).

3.4 Échantillonnage probabiliste

L'étude repose sur un échantillonnage probabiliste, qui consiste à sélectionner les individus de manière aléatoire, de sorte que chaque membre de la population ait une probabilité connue et non nulle d'être sélectionné.

Selon (Kish, 1965), l'échantillonnage probabiliste est essentiel pour garantir la représentativité des données et permettre la généralisation des résultats. Dans cette recherche, un échantillon de 50 enseignants a été sélectionné au hasard parmi les enseignants du groupe scolaire de Kita "A".

Ce choix permet de réduire les biais de sélection et d'assurer une meilleure validité externe des résultats, bien que la taille de l'échantillon constitue une limite relative.

3.5 Questionnaire structuré

Le questionnaire structuré constitue l'outil principal de collecte des données dans cette étude. Il est composé de questions fermées et d'items mesurés à l'aide d'échelles de Likert à cinq points.

L'échelle de Likert, développée par Likert (1932), est largement utilisée pour mesurer les attitudes, les perceptions et les opinions des individus. Elle permet de quantifier des variables subjectives telles que la motivation ou la satisfaction.

Le questionnaire a été conçu en s'appuyant sur les travaux théoriques existants :

les conditions de travail Herzberg, (1959);

la reconnaissance Deci & Ryan, (1985);

les perspectives de carrière Vroom, (1964).

Selon Hair et ses collègues. (2010), l'utilisation d'un questionnaire structuré facilite le traitement statistique des données et améliore la comparabilité des réponses.

3.6 Modèle hypothético-déductif

La présente recherche s'appuie sur un modèle hypothético-déductif, qui vise à tester les relations entre les variables indépendantes et la variable dépendante.

Le modèle proposé est le suivant :

Conditions de travail → Motivation

Reconnaissance professionnelle → Motivation

Perspectives de carrière → Motivation

Ce modèle s'inspire des travaux de Herzberg (1959), Vroom (1964) et Deci & Ryan (1985), qui mettent en évidence le rôle des facteurs organisationnels et psychologiques dans la motivation au travail.

Selon Hair et collègues. (2010), ce type de modèle peut être testé à l'aide d'analyses statistiques telles que la régression linéaire, permettant d'évaluer l'impact de chaque variable indépendante sur la variable dépendante.

4. Résultats issus de l'enquête

Cette section présente les principaux résultats empiriques issus de l'enquête menée auprès des enseignants du groupe scolaire de Kita "A". Elle s'articule autour de quatre axes : la présentation des données, la validation des instruments de mesure, l'analyse des relations entre variables et la vérification des hypothèses de recherche.

4.1 Présentation des données

4.1.1 Description des variables

L'étude repose sur une variable dépendante et trois variables indépendantes, définies conformément au modèle théorique.

La motivation (variable dépendante) : elle représente le niveau d'engagement, de satisfaction et d'implication des enseignants dans leur activité professionnelle. Elle est mesurée à travers plusieurs items relatifs à l'enthousiasme au travail, à la volonté de s'investir et à la satisfaction globale.

Les conditions de travail : cette variable regroupe les éléments liés à l'environnement professionnel des enseignants, notamment la disponibilité des ressources pédagogiques, la taille des classes, les infrastructures scolaires et les conditions matérielles.

La reconnaissance professionnelle : elle renvoie à la perception qu'ont les enseignants de la valorisation de leur travail, tant au niveau institutionnel (hiérarchie, administration) que social.

Les perspectives de carrière: cette variable concerne les opportunités d'évolution professionnelle, telles que les promotions, les formations continues et les possibilités d'avancement.

Ces variables ont été mesurées à l'aide d'échelles de Likert, permettant de quantifier les perceptions des enseignants.

4.1.2. Validité de construit

La validité et la fiabilité des instruments de mesure ont été vérifiées à l'aide de l'alpha de Cronbach, qui permet d'évaluer la cohérence interne des échelles.

Tableau 1: Alpha de Cronbach

Variable	Alpha
Motivation	0.82
Conditions	0.79
Reconnaissance	0.81

Source: enquête menée par le doctorant.

Analyse:

Les résultats montrent que tous les coefficients alpha sont supérieurs à 0,7, seuil généralement considéré comme acceptable en sciences sociales. Cela indique une bonne cohérence interne des échelles utilisées et confirme la fiabilité des mesures.

Analyse descriptive des variables

Tableau 2: Moyennes

Variable	Moyenne
Motivation	3.2
Conditions	2.8

Source: enquête menée par le doctorant.

Analyse:

La moyenne de la motivation (3,2) indique un niveau modéré de motivation chez les enseignants. En revanche, la moyenne des conditions de travail (2,8) est relativement faible, ce qui suggère une perception globalement insatisfaisante de l'environnement professionnel.

Tableau 3: Écarts-types

Variable	Écart-type
Motivation	0.6

Source: enquête menée par le doctorant.

Analyse:

L'écart-type relativement faible (0,6) indique une dispersion modérée des réponses, ce qui **signifie que les perceptions des enseignants sont relativement homogènes.**

4.2. Analyse des corrélations

L'analyse des corrélations permet d'examiner les relations linéaires entre les variables indépendantes et la variable dépendante.

Tableau 4: Corrélations

Variable	Motivation
Carrière	0.60
Conditions	0.65
Reconnaissance	0.70

Source: enquête menée par le doctorant.

Analyse:

Les résultats montrent des corrélations positives et relativement élevées entre les variables **explicatives et la motivation:**

La reconnaissance professionnelle présente la corrélation la plus forte (0,70), ce qui indique qu'elle est étroitement liée à la motivation des enseignants.

Les conditions de travail affichent également une corrélation significative (0,65), confirmant leur importance.

Les perspectives de carrière présentent une corrélation positive (0,60), bien que légèrement inférieure aux autres variables.

Ces résultats suggèrent que l'amélioration de ces facteurs pourrait contribuer à renforcer la motivation des enseignants.

4.3. Analyse de régression

L'analyse de régression multiple a été réalisée afin d'évaluer l'impact simultané des variables indépendantes sur la motivation.

Tableau 5: Modèle global

Indicateur	Valeur
R ²	0.58

Source: enquête menée par le doctorant.

Analyse:

Le coefficient de détermination ($R^2 = 0,58$) indique que 58 % de la variance de la motivation des enseignants est expliquée par les variables incluses dans le modèle. Ce résultat témoigne d'un pouvoir explicatif satisfaisant du modèle.

Tableau 6: Coefficients de régression

Variable	Beta
Conditions	0.30
Reconnaissance	0.40
Carrière	0.25

Source: enquête menée par le doctorant.

Analyse:

Les coefficients de régression montrent que:

La reconnaissance professionnelle a l'impact le plus important sur la motivation ($\beta = 0,40$).

Les conditions de travail ont également un effet significatif ($\beta = 0,30$).

Les perspectives de carrière exercent une influence positive, mais plus modérée ($\beta = 0,25$).

Ces résultats confirment le rôle central de la reconnaissance dans la motivation des enseignants.

Tableau 7: Significativité des coefficients

Variable	p-value
Conditions	0.01
Reconnaissance	0.00
Carrière	0.02

Source: enquête menée par le doctorant.

Analyse:

Les valeurs de significativité ($p\text{-value} < 0,05$) indiquent que toutes les variables ont un effet statistiquement significatif sur la motivation.

4.4. Validation des hypothèses

À la lumière des résultats obtenus, les hypothèses de recherche peuvent être évaluées comme suit :

H1: Les conditions de travail influencent positivement la motivation des enseignants → Validée

Les résultats de la régression et de la corrélation confirment un effet significatif et positif.

H2: La reconnaissance professionnelle a un impact significatif sur la motivation → Validée

Cette hypothèse est fortement confirmée, la reconnaissance étant le facteur le plus influent.

H3: Les perspectives de carrière influencent la motivation des enseignants → Validée

Les résultats montrent un effet positif et significatif, bien que moins prononcé.

Synthèse des résultats

Dans l'ensemble, les résultats empiriques montrent que la motivation des enseignants du groupe scolaire de Kita "A" est influencée par plusieurs facteurs interdépendants. Parmi ceux-ci, la reconnaissance professionnelle apparaît comme le levier le plus déterminant, suivie des conditions de travail et des perspectives de carrière.

Ces résultats mettent en évidence l'importance d'une approche globale de la motivation, intégrant à la fois des dimensions matérielles, psychologiques et institutionnelles.

5. Discussion

Les résultats obtenus dans le cadre de cette étude apportent un éclairage significatif sur les facteurs influençant la motivation des enseignants au sein du groupe scolaire de Kita “A”. Ils confirment globalement les hypothèses formulées et s’inscrivent en cohérence avec les principales théories de la motivation au travail ainsi qu’avec les travaux empiriques menés dans des contextes similaires.

5.1. Interprétation des résultats à la lumière des théories

Les résultats empiriques montrent que les conditions de travail, la reconnaissance professionnelle et les perspectives de carrière ont un effet positif et significatif sur la motivation des enseignants. Cette observation est en parfaite adéquation avec la théorie bifactorielle de Herzberg (1959), selon laquelle les facteurs d’hygiène (conditions de travail) et les facteurs motivateurs (reconnaissance, accomplissement) influencent différemment la satisfaction et la motivation au travail.

Dans le cas présent, les conditions de travail apparaissent comme un facteur important, mais non suffisant à lui seul pour garantir une motivation élevée. Ce constat rejoint l’idée de Herzberg selon laquelle l’amélioration des conditions matérielles permet surtout de réduire l’insatisfaction, sans nécessairement générer une motivation durable.

Par ailleurs, la reconnaissance professionnelle ressort comme le facteur le plus déterminant dans cette étude. Ce résultat confirme pleinement le rôle central des facteurs intrinsèques dans la motivation, tel que mis en évidence par Herzberg (1959), mais également par la théorie de l’autodétermination de Deci et Ryan (1985). Selon ces auteurs, la reconnaissance contribue à satisfaire les besoins psychologiques fondamentaux, notamment le besoin de compétence et le besoin de valorisation sociale, ce qui renforce l’engagement des individus.

Les résultats obtenus s’inscrivent également dans la logique de la théorie des attentes de Vroom (1964). En effet, les enseignants semblent accorder une importance particulière à la reconnaissance et aux perspectives de carrière, ce qui suggère qu’ils évaluent leur motivation en fonction des récompenses attendues et de leur valeur perçue. Ainsi, lorsque les efforts fournis ne sont pas suivis de reconnaissance ou d’opportunités d’évolution, la motivation tend à diminuer.

5.2. Comparaison avec les études empiriques

Les résultats de cette étude sont cohérents avec les travaux empiriques réalisés en Afrique subsaharienne. En particulier, l’étude de Bennell et Akyeampong (2007) met en évidence que

la motivation des enseignants dans cette région est fortement influencée par des facteurs tels que la reconnaissance professionnelle, les conditions de travail et les opportunités de carrière. De même, les rapports de l'UNESCO (2015) soulignent que la valorisation du métier d'enseignant constitue un levier essentiel pour améliorer la qualité de l'éducation. L'organisation insiste notamment sur le rôle de la reconnaissance institutionnelle et sociale dans le renforcement de la motivation des enseignants.

Les résultats rejoignent également les conclusions de Mulkeen (2010), qui montre que les enseignants africains évoluent souvent dans des environnements de travail difficiles, marqués par un manque de ressources et de soutien institutionnel. Dans ce contexte, la reconnaissance apparaît comme un facteur compensatoire essentiel, capable de renforcer l'engagement professionnel malgré des conditions matérielles parfois défavorables.

Par ailleurs, les travaux de Tournier. (2018) mettent en évidence l'importance du leadership scolaire et du climat organisationnel dans la motivation des enseignants. Ces éléments peuvent être associés, dans la présente étude, à la dimension de la reconnaissance professionnelle, qui englobe le soutien et la valorisation accordés par la hiérarchie.

5.3. Spécificité du contexte malien

L'un des apports majeurs de cette recherche réside dans son ancrage dans le contexte malien, et plus précisément dans le cadre du groupe scolaire de Kita "A". Les résultats mettent en évidence des réalités spécifiques, notamment :

- une perception relativement faible des conditions de travail ;
- une forte attente en matière de reconnaissance professionnelle ;
- des perspectives de carrière jugées limitées.

Ces éléments traduisent les défis structurels auxquels est confronté le système éducatif malien, notamment en termes de ressources, de gouvernance et de gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte, la forte influence de la reconnaissance sur la motivation peut s'expliquer par le fait que, lorsque les conditions matérielles sont insuffisantes, les enseignants accordent une importance accrue aux dimensions symboliques et sociales de leur travail.

5.4. Implications théoriques et managériales

Sur le plan théorique, cette étude confirme la pertinence des modèles classiques de la motivation (Herzberg, Vroom, Deci & Ryan) dans un contexte africain, tout en mettant en évidence l'importance relative des différents facteurs.

Sur le plan pratique, les résultats suggèrent plusieurs implications pour les décideurs éducatifs: renforcer les mécanismes de reconnaissance des enseignants (distinctions, encouragements, valorisation sociale);

améliorer progressivement les conditions de travail ;

développer des politiques de gestion de carrière plus attractives.

Comme le souligne Adams (1965) dans la théorie de l'équité, la perception de justice et de reconnaissance joue un rôle déterminant dans l'engagement des individus. Ainsi, une politique éducative qui néglige ces dimensions risque de compromettre la motivation des enseignants.

6. Conclusion

La présente recherche avait pour objectif d'analyser les facteurs influençant la motivation des enseignants au Mali, à travers le cas du groupe scolaire de Kita "A", relevant du Centre d'Animation Pédagogique (CAP) de Kita. À travers une approche empirique fondée sur une méthodologie quantitative, cette étude a permis de mettre en évidence les principaux déterminants de la motivation des enseignants dans ce contexte spécifique.

6.1. Principaux apports

L'un des apports majeurs de cette recherche réside dans l'identification des facteurs clés qui influencent la motivation des enseignants dans le contexte malien. Les résultats empiriques obtenus montrent que la motivation des enseignants est un phénomène multidimensionnel, influencé à la fois par des facteurs matériels, organisationnels et psychologiques.

En particulier, l'étude met en évidence trois leviers essentiels :

Les conditions de travail, qui constituent un facteur fondamental influençant la satisfaction professionnelle. Ce résultat est cohérent avec la théorie des besoins de Maslow (1943) et la théorie bifactorielle de Herzberg (1959), qui soulignent l'importance des conditions matérielles dans la réduction de l'insatisfaction.

La reconnaissance professionnelle, qui apparaît comme le facteur le plus déterminant de la motivation. Ce résultat confirme les travaux de Herzberg (1959) ainsi que ceux de Deci et Ryan (1985), qui mettent en avant le rôle central des facteurs intrinsèques et de la valorisation sociale dans l'engagement au travail.

Les perspectives de carrière, qui influencent également de manière significative la motivation des enseignants. Ce constat s'inscrit dans la logique de la théorie des attentes de Vroom (1964), selon laquelle la motivation dépend des récompenses futures perçues.

Ainsi, cette étude contribue à enrichir la littérature existante en apportant des données empiriques issues du contexte malien, encore peu documenté. Elle confirme également la validité des modèles théoriques classiques de la motivation dans un environnement éducatif africain, en cohérence avec les travaux de Bennell et Akyeampong (2007) et les rapports de l'UNESCO (2015).

6.2. Limites et pistes de recherche

Malgré ses apports, cette étude présente certaines limites qu'il convient de souligner.

Tout d'abord, la taille de l'échantillon (50 enseignants) reste relativement limitée, ce qui peut restreindre la généralisation des résultats à l'ensemble du système éducatif malien. Comme le soulignent Creswell (2014) et Saunders et ses collègues (2019), une taille d'échantillon plus importante permettrait d'améliorer la robustesse statistique des analyses.

Ensuite, le caractère localisé de l'étude, centré sur un seul établissement scolaire, constitue une autre limite. Les réalités observées au groupe scolaire de Kita "A" peuvent différer de celles d'autres régions du Mali, notamment en milieu urbain ou dans des zones plus enclavées.

Par ailleurs, le recours à un questionnaire structuré peut introduire des biais liés à la subjectivité des réponses, comme le souligne Malhotra (2010). Une approche mixte intégrant des entretiens qualitatifs approfondis pourrait permettre de mieux comprendre les perceptions des enseignants.

Dans cette perspective, plusieurs pistes de recherche peuvent être envisagées:

élargir l'étude à d'autres régions du Mali afin de comparer les contextes éducatifs;
augmenter la taille de l'échantillon pour améliorer la validité externe des résultats;
intégrer une approche qualitative (entretiens, observations) pour approfondir l'analyse;
examiner d'autres variables explicatives, telles que le leadership scolaire ou le climat organisationnel Tournier, (2018).

6.3. Implications pratiques et recommandations

Les résultats de cette étude ont des implications importantes pour les décideurs publics et les acteurs du système éducatif malien.

En premier lieu, il apparaît nécessaire d'améliorer les conditions de travail des enseignants, notamment en :

renforçant les infrastructures scolaires ;
réduisant la taille des classes ;
mettant à disposition des ressources pédagogiques adéquates.

Ces mesures sont essentielles pour réduire l'insatisfaction et créer un environnement propice à l'enseignement, conformément aux recommandations de Herzberg (1959) et de Bennell et Akyeampong (2007).

En second lieu, les autorités éducatives devraient accorder une attention particulière à la politique de reconnaissance professionnelle. Cela peut se traduire par :

la valorisation du métier d'enseignant ;

la mise en place de systèmes de récompense et d'encouragement ;

le renforcement du soutien institutionnel.

Comme le souligne Deci et Ryan (1985), la reconnaissance contribue à renforcer la motivation intrinsèque et l'engagement des individus.

Enfin, il est également recommandé de développer des politiques de gestion de carrière, incluant:

des opportunités de formation continue;

des perspectives d'évolution professionnelle;

une gestion transparente des promotions.

Ces mesures sont en cohérence avec la théorie des attentes de Vroom (1964), qui met en évidence l'importance des récompenses futures dans la motivation.

Conclusion générale

En définitive, cette étude met en évidence que la motivation des enseignants au Mali repose sur un équilibre entre facteurs matériels et immatériels. Si l'amélioration des conditions de travail demeure indispensable, la reconnaissance professionnelle apparaît comme un levier stratégique majeur pour renforcer l'engagement des enseignants.

Ainsi, une politique éducative efficace devrait adopter une approche globale, intégrant à la fois l'amélioration des conditions de travail, la valorisation du métier d'enseignant et le développement des perspectives de carrière. Une telle démarche est essentielle pour garantir une éducation de qualité et contribuer au développement durable du système éducatif malien.

Annexes

Questionnaire:

Vous êtes invité(e) à participer à une enquête sur la motivation des enseignants au sein du groupe scolaire de Kita "A". Vos réponses contribueront à mieux comprendre les facteurs qui influencent votre engagement et votre satisfaction professionnelle. Toutes vos réponses seront anonymes et utilisées uniquement à des fins de recherche.

Instructions:

Pour chaque question, veuillez cocher la case correspondant le mieux à votre opinion selon l'échelle suivante:

- 1 – Pas du tout d'accord
- 2 – Plutôt pas d'accord
- 3 – Neutre
- 4 – Plutôt d'accord
- 5 – Tout à fait d'accord

Section A: Conditions de travail

Êtes-vous satisfait(e) de vos conditions de travail (infrastructures, matériel pédagogique, sécurité)?

Les ressources pédagogiques disponibles vous permettent-elles de réaliser vos tâches efficacement?

La taille des classes est adaptée pour assurer un enseignement de qualité.

L'organisation du travail et le temps de préparation sont suffisants pour accomplir vos missions.

Le climat scolaire est favorable à l'enseignement et à l'apprentissage.

Section B: Reconnaissance professionnelle

Votre travail est reconnu par votre hiérarchie.

Les collègues valorisent votre contribution au sein de l'établissement.

Les performances exceptionnelles sont récompensées (ex : félicitations, mentions, primes).

Vous recevez un retour constructif sur votre travail de la part des supérieurs.

Vous sentez que votre rôle d'enseignant est respecté et apprécié par la communauté scolaire.

Section C: Perspectives de carrière

Les possibilités de formation continue sont suffisantes pour progresser dans votre carrière.

Vous avez des opportunités claires pour accéder à des postes à responsabilités.

Les promotions et avancements sont transparents et justes.

Vous voyez un avenir professionnel motivant dans le système éducatif.

Votre établissement favorise le développement de vos compétences professionnelles.

Section D: Motivation générale

Vous êtes motivé(e) à atteindre vos objectifs professionnels chaque jour.

Vous vous engagez pleinement dans vos missions malgré les difficultés rencontrées.

Vous ressentez un sentiment de satisfaction dans l'accomplissement de votre travail.

Vous recommanderiez la profession d'enseignant à d'autres.

Vous souhaitez rester dans votre poste actuel à long terme.

Remarque:

Les items peuvent être analysés individuellement ou regroupés pour calculer des scores composites pour chaque dimension (conditions de travail, reconnaissance, perspectives de carrière, motivation).

Ce questionnaire est un extrait et constitue une base pour l'analyse quantitative et les corrélations statistiques avec la motivation des enseignants.

Références bibliographiques

Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu*. Paris, France: Presses Universitaires.

Bennell, P., & Akyeampong, K. (2007). *Teacher motivation in Sub-Saharan Africa DFID*. London, UK: Departement for International Development (DFID).

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4e éd)*. Thousand Oaks, CA, Etats-Unis, USA: SAGE Publications, Inc.

Deci, E. L., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Sel-Determination in Human Behavior*. New York, USA: Plenum Press.

Durkheim, E. (1895). *Les Règles de la méthode sociologique*. Paris, France: UPF.

Grawitz, M. (2001). *Méthode de sciences sociales*. Paris, France: Dalloz.

Hair Jr, J. F., Black, W. C., Barry, j. B., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7e éd)*. Upper saddle river NJ, USA: Prentice Hall/Pearson.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, USA: John Wiley & Sons.

Kish, L. (1965). *Survey Sampling*. New York, USA: John Wiley & Sons, Inc.

Likert, R. (1932). Atechnique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 1-55.

Malhotra, N. K. (2010). *Marketing research*. Upper saddle river NJ, USA: Pearson education.

Maslow, A. H. (1943). Atheory of Human motivation. Psychological review. *Psychological review*, 370-396.

Mulkeen, A. (2010). *Teacher in anglophone Africa*. Washington D C, USA: World bank.

- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational Behavior*. Upper saddle river, New Jersey, Etats-Unis: Prentice Hall.
- Popper. (1972). *Objective Knowledge: An En evolutionary approach*. Oxford: Oxford University Press.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2011). *Manuel de recherche en sciences de gestion*. Paris, France: Dunod.
- Saunders, M. (2019). *Research Methode for Business student*. Harlow, England: Pearson éducation.
- Tournier, B. (2018). « *Reimagining teacher career reforms of the 21 st century*». Paris: UNESCO/IIEP.
- Tournier, B. (2019). Teacher motivation and school performance.
- UNESCO. (2015). *Education for All Global Monitoring Report*. Paris: UNESCO Publishing.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York, Etats-Unis: John wiley & Sons.
Récupéré sur google.com: <https://olliewood.fr/la-theorie-des-attentes-de-vroom>
- Yin, R. K. (2014). *Case study Research*. Los Angeles, USA: SAGE Publications.