Revue Internationale DAMBE

ISSN :1987-1996

Volume 2 – Numéro 1 - Décembre 2025

Valorisation des Savoirs Endogènes et Promotion de la Recherche Scientifique

Revue semestrielle multidimensionnelle du CERFDES
Bamako - Mali
https://revuedambe.cerfdesconsulting.com/

CC BY

Revue Internationale DAMBE

Valorisation des savoirs endogènes et promotion de la recherche scientifique.

ISSN :1987-1996

PRESENTATION

Tirant son nom du mot bambara « **Dambé** », qui signifie la dignité, la revue Internationale « **Dambé** » vise à promouvoir la recherche scientifique en mettant en valeur les savoirs endogènes en Afrique et ailleurs. C'est une revue semestrielle adossée au Centre d'études, de Recherche et de Formation sur les Dynamiques Économiques, Environnementales et Sociales (CERFDES). À l'exception des numéros spéciaux dont la publication est conjoncturelle, la revue publie deux numéros par an (Juin et Décembre).

Ayant un intérêt particulier pour les sciences sociales, elle reçoit des contributions de doctrine livrant des réflexions sur toutes les questions ou problématiques actuelles dans des domaines tels que, la géographie, l'économie, le droit, la santé et tout autre sujet concernant les sciences sociales, humaines et environnementales.

Les articles soumis à la revue Dambé sont évalués de façon rigoureuse par un comité scientifique et de lecture composés de chercheurs et d'enseignants-chercheurs de diverses nationalités et de spécialités variées. Tous les articles publiés restent accessibles librement par les auteurs ainsi que par les lecteurs sur le site de la revue.

COMITE EDITORIAL

Président du Comité Scientifique

Pr Balla DIARRA, Professeur titulaire en Géographie, École Nationale d'Administration

Coordinateur Scientifique

Dr Issa DIALLO, Maître de conférences en sociologie de la santé, INFTS

Rédacteur en Chef

Dr Idrissa DEMBELE, Maître assistant en droit, USJPB

Rédacteur en Chef Adjoint

Dr Adama Koné, Géographe, CERFDES

Coordonnateur des Rubriques Sciences de la Santé

Dr Abdoul Salam DIARRA, Maître assistant en Santé Publique, CNRST, Bamako, Mali

Directeur de publication

Dr Malick TIMBINE, Maître assistant en Géographie, environnement et santé, ISH

COMITE SCIENTIFIQUE

Pr Balla DIARRA, Géographie, Ecole Nationale d'Administration, Mali

Pr Flatie OUATTARA, philosophie, Université Joseph K. Zerbo, Burkina Faso

Pr Seydou MARIKO, Géographie, Ensup de Bamako, Mali

Pr Cheich Hamala TOURE, Professeur titulaire, Université des Sciences Juridiques et Politiques de Bamako (USJPB), Mali

Pr Brema Ely DICKO, Sociologue, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB), Mali

Pr Aboubacar Sidiki COULIBALY, littérature anglaise, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB), Mali

Pr Belco OUOLOGUEM, Philosophie, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB), Mali

Dr Bazoumana DIARRASSOUBA, Géographie, Maître de conférences, CAMES, Université Alassane Ouattara de Bouaké, Côte d'Ivoire

Dr Nouhoum TANDINA, Maitre de Conférences CAMES, USJPB

Dr Amadou TRAORE, Maître de conférences CAMES en sociologie, Université de Ségou.

Dr Fodié TANDJIGORA, Sociologie, Maitre de conférences CAMES, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB), Mali

Dr Ibrahima TRAORE, Sciences de l'Education, Maitre de conférences CAMES, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB), Mali

Dr Boureima TOURE, Anthropologie, Maitre de conférences CAMES, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB), Mali

Dr Seydou LOUA, Sciences de l'Education, Maitre de conférences CAMES, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB), Mali

Dr Abdoulaye GUINDO, Anthropologie médicale, Maitre de conférences CAMES, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB), Mali

Dr Kawélé TOGOLA, Anthropologie, Maitre de conférences CAMES, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB), Mali

Dr Almamy SYLLA, Anthropologie, Maitre de conférences CAMES, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB), Mali

Dr Arouna DEMBELE, Géographie, Maître de conférences, USSGB Mali

Dr Amadou BAMBA, Maître de conférences en Économie, USSGB, Mali

Dr Baba COULIBALY, Géographie Maître de Recherche à l'ISH. Mali

Dr Aimé Assué YAO, Géographie, Maître de conférences CAMES, Université Alassane Ouattara de Bouaké, Côte D'ivoire.

Dr Tuo PEGA, Géographie de la santé, Maître de conférences CAMES, Université Félix Houphouët Boigny.

Dr Papa Fara DIALLO, Maitre de conférences en sciences politiques, Université Gaston Berger de saint Louis, Sénégal

Dr Boubacar dit Dédé TRAORE, Archéologie, Maître de conférences à l'ISH.

Dr N'Gna TRAORE, anthropologie, Maître de conférences à l'ISH.

Dr Issa DIALLO, Maitre de conférences en sociologie de la santé, INFTS.

Dr Souleymane KEITA, Maître de conférences, philosophe, USLHB.

Dr Moctar SIDIBE, Maitre-assistant CAMES, Maitre de conférences, sciences de l'éducation, USLHB.

Dr Mory DIALLO, Maitre-assistant CAMES, Maitre de Conférences, USJPB

Dr Allaye NIANGALY, Maitre de Conférences, USJPB

Dr Abdoul SOGODOGO, Maitre-assistant CAMES, Maitre de Conférences, USJPB

Dr Oumar Toumaly DIALLO, Maitre de conférences, USJPB

Dr Samba SOGOBA, Maître de Conférences, USJPB

Dr Yamadou CAMARA, Maitre de Conférences, USJPB

Dr Ahmed SAMAKE, Maitre de Conférences, USJPB

Dr Mariam SIDIBE, Maitre-assistant CAMES, Maitre de Conférences, USJPB

Dr Fousseyni DOUMBIA, Maitre de Conférences, USJPB

Dr Sounko SISSOKO, Maitre de Conférences, Université de Ségou

Dr Lamine SANDY, Sociologie, Maitre de recherche, INFTS, Mali

COMITE DE LECTURE

Dr Bazoumana DIARRASSOUBA, Géographie, Maître de conférences, CAMES, Université Alassane Ouattara de Bouaké, Côte d'Ivoire

Dr Arouna DEMBELE, Géographie, Maître de conférences, USSGB Mali

Dr Issa DIALLO, Maître de conférences des Universités du CAMES en sociologie de la santé, INFTS

Dr Souleymane KEITA, Maître de conférences, philosophe, USLHB.

Dr Moctar SIDIBE, Maitre-assistant CAMES, Maitre de conférences, sciences de l'éducation, USLHB

Dr Tuo PEGA, Géographie de la santé, Maître de conférences CAMES, Université Félix Houphouët Boigny.

Dr Ibrahima TRAORE, Sciences de l'Éducation, Maitre de conférences CAMES, Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB), Mali

Dr Mory DIALLO, Maitre-assistant CAMES, Maitre de Conférences, USJPB

Dr Mariam SIDIBE, Maitre-assistant CAMES, Maitre de Conférences, USJPB

Dr Yacouba TENGUERI, Maître-assistant CAMES Sociologie, Université de Dédougou, Burkina Faso.

Dr Amadou BAMBA, Maitre-assistant CAMES, Maître de conférences en Économie, USSGB, Mali

Dr Yéo LANZENI, Maître-assistant CAMES en Géographie, Université Félix Houphouët Boigny d'Abidjan.

Dr Mesmer Luther GUEUYOU, Centre d'études de droit international de l'université Paris Ouest, Enseignant chercheur à l'université de Nantes.

Dr Solim ALEKA, Docteur en Droit public, Ministère de la Santé du TOGO.

Dr Hamidou NAPARE, Sciences de l'éducation, Chargé de Recherches à l'INFSS.

Dr Bakaye TOGOLA, Anglais, études africaines et postcoloniales, UCAD

Dr Issa TOGOLA, Maître assistant en Géographie, Institut de sciences humaines, Bamako.

Dr Soufiana Souleymane MAIGA, didactique des langues université de touba Arabe.

Dr Drissa TRAORE, Maître assistant CAMES, Université de Daloa, RCI.

Dr Tiecoura Hamed COULIBALY, Université Péléforo Gon Coulibaly de Korhogo.

Dr Siaka DOUMBIA, Maître assistant en Géographie, Université de Ségou.

Dr Francis Birama Daba SARR, philosophe, Université cheikh Anta Diop de Dakar.

Dr Falingué KEITA, Économie, USSGB.

Dr Harouna BAGAYOKO, Géographie, USSGB.

Dr Adama KONÉ, Géographie, Université de gestion et de développement durable de Bamako.

Dr Amadou SOW, Droit, Centre d'Etudes, de Recherche et de Prospective en Afrique – CERPA (Mali).

Dr Ibrahima BAMBA, Droit, Institut de pédagogie universitaire de Bamako (IPU)

Dr Lassine DIARRA, Maître-Assistant USJPB.

Dr Adama KONE, Géologie, Maître-Assistant à la FST

Dr Issa OUATTARA, Maître assistant en Géographie, INFTS de Bamako.

Dr Oumar DEMBELE, Géographie, point SUD.

Dr Oumar KONÉ, philosophie, USLHB.

Dr Abdou Bougoury TRAORE, Économie de l'environnement, USSGB.

Dr Lassina TOGOLA, logisticien, USSGB.

Dr Ousmane DOUMBIA, Marketing communication, USSGB.

Dr Toumani KANTE, sciences agronomiques, IER.

Dr Youssouf GUINDO, Géographie de l'environnement, ENSUP.

Dr YAO Koffi Bertrand, Maître assistant CAMES en Géographie, Université Félix Houphouet Boigny d'Abidjan.

Dr Abdoulaye MAIGA, Économie politique, USSGB.

Dr Abdoul wahab Issiaka MAIGA, Administration Éducative et planification. Université privée Attaoune (UPA), BAMAKO

Dr Ousmane Famagan KONATE, Droit public.

Dr Malick TIMBINE, Géographie, environnement et Santé, Maître-Assistant à l'ISH.

Dr Moussa FOFANA, anthropologie de la santé, Maître-Assistant à L'ISH.

Dr Lala Aïché TRAORE, Lettre Moderne, Maître- Assistant à l'ISH.

Dr Yaya SIDIBE, Économie, Maître Assistant à l'USSGB.

Dr Mamoutou BERTHE, Philosophie à l'ENSup.

Dr Abdoulaye N'Tigui KONARE, économiste, Maître- Assistant à l'USSGB.

Dr Boubacar KONATE, Maître-Assistant à l'INFTS.

Dr Ousmane SY, Maître de recherche, Epidémiologiste, Direction Générale de la Santé et de l'Hygiène Publique, Bamako, Mali.

Dr Abdoul Salam Diarra, Maître assistant en Santé Publique, CNRST, Bamako, Mali.

Dr Idrissa DEMBELE, droit, Maitre-Assistant, USJPB

Dr Bengaly GUINDO, Science politique, Maitre-Assistant USJPB

Dr Sory Ibrahim Maiga, Science politique, Maitre-Assistant USJPB

Dr Mohamed BERTHE, droit Maitre-Assistant, École supérieur de journalisme et des sciences de la communication, Bamako

Dr Seydou MALLET, droit, USJPB

Dr Oumar CAMARA, droit, Maitre-Assistant en droit USJPB

Dr Bakary KONE, Maitre-Assistant à l'Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako.

Dr Lamine Boua COULIBALY, Géographie, Maitre-Assistant à l'Université de Ségou.

Dr Soumaila COULIBALY, Psychologie, Enseignant chercheur à l'université des sciences sociales et de gestion de Bamako.

Dr Seydou Soungalo COULIBALY, Sciences de l'éducation, à l'IPU de Bamako.

Dr Ibrahim Amara DIALLO, Philosophie politique et morale, ULSHB.

Dr Ibrahim KONE, relations internationales, FSAP, Bamako

Dr Moïse Jean, Docteur en droit public à l'Université de Nanterre, Chercheur postdoctoral à l'Université de Genève.

SOMMAIRE

HAMET MAHAMANE Mahamadou Bachir, Amadou Issoufou Abdourahimou, MOUSSA MAMOUDOU Boubacar, Abdourahamane Illiassou Salamatou

AUTONOMISATION SOCIO-ECONOMIQUE DES FEMMES DEPLACEES INTERNES : ETUDE DE CAS DANS UNE ZONE POST-CONFLIT DU SAHEL ... 1

SOCIO ECONOMIC EMPOWERMENT OF INTERNALLY DISPLACED WOMEN : A CASE STUDY IN A POST –CONFLIT AREA OF THE SAHEL 1

Oumar DEMBELE, Adama KONE, Arouna DEMBELE, Mounérou DJIRE

ÉTALEMENT URBAIN DE BAMAKO ET OCCUPATION DES ESPACES AGRICOLES DANS LA COMMUNE RURALE DE KALABANCORO : DES IMAGES SATELLITAIRES COMME OUTILS D'ANALYSE SPATIO-TEMPORELLE DE 1980 ET 2022 10

URBAN SPRAWL IN BAMAKO AND OCCUPATION OF AGRICULTURAL SPACES IN THE RURAL COMMUNE OF KALABANCORO : SATELLITE IMAGES AS TOOLS FOR SPATIO TEMPORAL ANALYSIS FROM 1980 AND 2022 10

Mansa DEMBELE

MUTATIONS DES UNITÉS D'OCCUPATION DU SOL ENTRE 1980 ET 2020 DANS LA COMMUNE RURALE DE SANANKOROBA AU MALI..... 29

CHANGES IN LAND USE UNITS BETWEEN 1980 AND 2020 IN THE RURAL COMMUNES OF SANANKOROBA IN MALI 29

Charles SAMAKE, Harouna BAGAYOKO, Youssouf SANGARE

ACTIVITES INFORMELLES ET OCCUPATION ANARCHIQUE DES EMPRISES DE LA GARE ROUTIERE DE SOGONIKO EN COMMUNE VI/BAMAKO (MALI) 45

INFORMAL ACTIVITIES AND ANARCHIC OCCUPATION OF THE GROUNDS OF THE SOGONIKO BUS STATION IN COMMUNE VI 45

Issa TOGOLA

REGULATION DES TRANSPORTS COLLECTIFS DANS LE QUARTIER PERIPHERIQUE DE GOUANA A BAMAKO 59

REGULARIZATION OF PUBLIC TRANSPORT IN THE OUTLYING DISTRICT OF GOUANA IN BAMAKO 59

Adama DEMBELE, Mahamadou Youssouf DEMBELE, Youssouf Kolon COULIBALY

EFFETS DE L'ORPAILLAGE SUR LA SANTÉ HUMAINE DANS LA COMMUNE RURALE DE FOUROU, CERCLE DE KADIOLO, AU MALI 72

EFFETS OF GOLD PANNING ON HUMAN HEALTH IN THE RURAL COMMUNE OF FOUROU, KADIOLO CERCLE, MALI 72

ZOLO-M'BOU Dergy-Strede, MAKITA-IKOUAYA Euloge, KOMBILA Ulrich Davy

PROBLEMATIQUE DE L'ASSAINISSEMENT URBAIN AU CENTRE-VILLE DE NTOUM : RISQUES SANITAIRES LIES A LA GESTION DES DECHETS ET AUX CANIVEAUX OBSTRUES 91

URBAN SANITATION ISSUES IN DOWNTOWN NTOUM : HEALTH RISKS RELATED TO WASTE MANAGEMENT AND BLOCKED GUTTERS 91

BADIEL B. Pascal, Dr Joseph BEOGO

RESILIENCE SCOLAIRE ET INCLUSION DES ELEVES VIVANT AVEC UN HANDICAP VISUEL DANS LE CONTEXTE DE CRISE SECURITAIRE AU BURKINA FASO 108

EDUCATIONAL RESILIENCE AND INCLUSION OF STUDENTS LIVING WITH VISUAL IMPAIRMENTS IN THE CONTEXT OF THE SECURITY CRISIS IN BURKINA FASO 108

Sékou CAMARA

ORPAILLAGE ET DEVELOPPEMENT LOCAL AU MALI : CAS DE LA COMMUNE RURALE DE SELEFOUGOU 125

GOLD PANNING AND LOCAL DEVELOPMENT IN MALI : THE CASE OF THE RURAL COMMUNE OF SELEFOUGOU 125

Adama SISSOKO

TOTEM ET PRESERVATION DE LA BIODIVERSITE AU MALI 141

TOTEM AND BIODIVERSITY PRESERVATION IN MALI 141

Daouda Traoré

LES DETERMINANTS DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL : CAS DES ENSEIGNANTS DU CAP DE TOROKOROBOUGOU DU DISTRICT DE BAMAKO 157

THE DETERMINANTS OF JOB SATISFACTION : THE CASE OF TEACHERS IN THE TOROKOROBOUGOU DISTRICT OF BAMAKO 157

NKUFI KIB-BAYIB Omer

DIFFICULTES DE TRANSPORT A KINSHASA : DIAGNOSTIC, IMPACTS SOCIO-ECONOMIQUES ET PISTES DE SOLUTIONS DURABLES 170

TRANSPORT DIFFICULTIES IN KINSHASA: DIAGNOSIS, SOCIO-ECONOMIC IMPACTS AND PATHWAYS TO SUSTAINABLE SOLUTIONS..... 170

Tantely Ny Andry Nomena Anjarasoa RAKOTONINDRINA, Faly Tinasoa ANDRIANANDRASANIRINA, Tantely Oliva RAKOTONINDRINA, Tantely Aro Tafika Notahina Anjarasoa RAKOTONINDRINA

CONTRIBUTION A L'ETUDE DE L'IMPLICATION DES PARENTS TRAVAILLEURS DANS LA SCOLARITE DE LEURS ENFANTS : CAS DES MENAGES DANS LE FONTANY TAMPONTANANA, COMMUNE RURALE FENOARIVO, DISTRICT ANTANANARIVO ATSIMONDRANO, MADAGASCAR 187

CONTRIBUTION TO THE STUDY OF THE INVOLVEMENT OF WORKING PARENTS IN THE EDUCATION OF THEIR CHILDREN: CASE OF HOUSEHOLDS IN THE FOKONTANY TAMPONTANANA, COMMUNE RURAL FENOARIVO, DISTRICT ANTANANARIVO ATSIMONDRANO, MADAGASCAR 187

Bassiaka DEMBELE

CONTES ET PROVERBES : VECTEURS DE LA MEMOIRE COLLECTIVE DANS LA COMMUNERURALE DE PELENGANA, REGION DE SEGOU (MALI) 204

TALES AND PROVERBS : VECTORS OF COLLECTIVE MEMORY IN THE RURAL COMMUNE OF PELENGANA, SÉGOU REGION (MALI) 204

AGBONAGBAN Yao, AMEWU Yawo Agbéko

RÉIFICATION IDENTITAIRE ET PROBLÉMATIQUE DU DÉVELOPPEMENT EN AFRIQUE..... 218

IDENTITY REIFICATION AND THE ISSUE OF DEVELOPMENT IN AFRICA 218

Djibril dit Bibi TOUNKARA, Ali TIMBINE

LA LITTERATURE DE LA RUE : FACTEUR DE DEVELOPPEMENT DES LANGUES LOCALES ET DE LA CULTURE 236

STREET LITERATURE : A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF LOCAL LANGUAGES AND CULTURE 236

LES DETERMINANTS DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL : CAS DES ENSEIGNANTS DU CAP DE TOROKOROBOUGOU DU DISTRICT DE BAMAKO

THE DETERMINANTS OF JOB SATISFACTION : THE CASE OF TEACHERS IN THE TOROKOROBOUGOU DISTRICT OF BAMAKO

Dr. Daouda TORÉ
Docteur en Sciences de l'éducation, Enseignant au CAP de Bacodjicoroni, AE Bamako R.D,
traoredaoudat88@gmail.com

Résumé

La satisfaction d'un employé est source de motivation, de performance et peut-être une garantie pour rester. Cette étude explore les déterminants de la satisfaction au travail des enseignants, à travers une enquête menée auprès de 20 enseignants issus de différents établissements scolaires (publics et privés). Un questionnaire structuré a été administré pour recueillir des données sur plusieurs éléments de leur environnement professionnel. Ces données quantitatives analysées montrent que la satisfaction des enseignants dépend principalement des facteurs clés comme la rémunération et les avantages sociaux, les conditions de travail, la reconnaissance professionnelle, le climat relationnel. Parmi les enseignants interrogés, 65% se déclarent globalement satisfaits. L'analyse du test de corrélation révèle aussi que plusieurs variables comme le salaire, les conditions de travail et le climat scolaire jouent sur la satisfaction des enseignants au travail.

Mots clés : déterminants, satisfaction, enseignants, travail, Bamako

Abstract

Employee satisfaction is a source of motivation, performance, and may be a guarantee of retaining the same employer. This study explores the determinants of job satisfaction among teachers, through a survey conducted with 20 teachers from various public and private schools. A structured questionnaire was administered to collect data on several elements of their professional environment. The quantitative data revealed key factors such as remuneration and social benefits, working conditions, professional recognition, and interpersonal climate. Among the teachers surveyed, 65% reported being generally satisfied. The correlation test analysis also showed that several variables, including salary, working conditions, and the school climate, influence teachers' job satisfaction.

Keywords: determinants, satisfaction, teachers, work, Bamako

Introduction

La satisfaction au travail est un concept divisible en deux catégories distinctes et proches à la fois : la satisfaction et l'insatisfaction au travail. Puisqu'il s'agit d'une appréciation subjective, il est à supposer que ce facteur joue un rôle dans la motivation au travail. De ce fait, la satisfaction est perçue comme une variable fondamentale dans la vie et le fonctionnement de toute organisation.

Chercher la qualité de l'enseignement dispensé reste lié à la compréhension du bien être des enseignants qui sont l'un des premiers acteurs dans la réussite des élèves. Leur performance au travail est souvent déterminée par leur satisfaction au travail comme c'est le cas chez tout autre travailleur (D. Traoré, 2024). Cet article traite des éléments de satisfaction des enseignants au travail.

De nombreux chercheurs ont travaillé à identifier les facteurs qui contribuent à augmenter la satisfaction au travail. Ils ont mis au point des classifications, des hiérarchies afin d'indiquer sur quoi l'organisation de l'entreprise ou les politiques du personnel devront jouer en priorité.

E. Locke (1975) recense les facteurs qui agissent sur la satisfaction au travail : les conditions de travail, le travail lui-même, le salaire, les promotions, la reconnaissance, les bénéfices, soi-même, les autres (collègues), etc.

D'autres auteurs ont adopté des classifications différentes quant à ces facteurs de satisfaction comme F. Herzberg et al. (1959). Ils distinguent :

Les principaux facteurs (la confiance dans le management, la possibilité de développement personnel, l'encadrement) et les facteurs secondaires (le salaire, les conditions matérielles de travail). Ils déterminent une hiérarchie des facteurs de satisfaction : un travail stable, de bonnes conditions de travail, de bons compagnons de travail, un bon patron, des chances d'avancement, des hauts salaires, l'opportunité de se servir de ses idées, la possibilité d'apprendre un métier, de bons horaires, un travail facile.

Pour F. Herzberg et al. (1959), les facteurs de satisfaction sont relatifs à l'épanouissement de l'individu dans son travail : la réalisation de soi, l'évolution de carrière, l'autonomie, les responsabilités, la reconnaissance et l'intérêt du travail.
Ces auteurs mettent l'accent d'abord sur le travail lui-même, les conditions dans lesquelles se déroulent les relations interpersonnelles et les avantages liés au travail.

Pour déterminer les éléments de la satisfaction des travailleurs, il faut tenir compte des raisons qui les ont amenés à intégrer le métier, leurs valeurs de base, la qualité du contact établi avec leur nouveau milieu de travail. La satisfaction au travail peut varier selon la personnalité des individus ou la politique de l'entreprise.

La mise en commun de certaines recherches dont G. Brunetti (2001) ; D. Griffin (2010) ; K. Landert (2006, 2014) ; C. Maroy (2008) fait ressortir une liste de neuf facteurs qui influencent la satisfaction du travail des enseignants.

S. Brown et R. Peterson (1993) considèrent que l'âge, le genre, l'expérience, le diplôme, la qualité des relations avec la hiérarchie ou la clientèle, l'autonomie dans le travail, la variété des tâches, la créativité et la rémunération ont une influence sur la satisfaction au travail.

Pour G. Brunetti (2001) ; E. Locke (1976) et K. Landert (2006), la récompense et le salaire des employés jouent un rôle crucial dans la satisfaction au travail. D. Griffin (2010) dit que le salaire a un aspect motivant pour les jeunes enseignants. Il l'explique avec le besoin d'argent, résultant d'éventuelles dettes en rapport avec leurs études et du désir de construire une famille, une maison, etc.

C. Maroy (2008) ajoute au salaire les possibilités de carrière des enseignants et le régime de pension comme facteurs influençant la satisfaction.

Globalement les auteurs ne sont pas d'accord concernant le lien entre le sexe et la satisfaction du travail. Certains disent que les hommes sont plus satisfaits, et d'autres estiment que les enseignantes sont plus satisfaites. En effet, selon C. Maroy (2008) et A. Clark et al. (1997), de manière générale les femmes sont plus souvent satisfaites que les hommes. R. Kessler (1982) et M. Gruneberg (1979) constatent aussi un effet du sexe sur la satisfaction au travail : la satisfaction des hommes est influencée par les revenus et le développement professionnel, et celle des femmes dépend des aspects sociaux.

G. Brunetti (2001) fait remarquer que la sécurité d'emploi est un facteur qui influence la satisfaction chez les jeunes enseignants.

Les avis des différents auteurs sont partagés par rapport au lien entre l'âge et la satisfaction. L'étude de C. Maroy (2008) explique que 91,1% des jeunes enseignants avec moins de cinq ans d'expérience sont satisfaits de leur travail par rapport à 76,7% des enseignants avec plus de 26 ans d'ancienneté. Il suppose l'existence d'un *« phénomène d'usure professionnelle »*.

D. Griffin (2010) constate qu'une relation positive avec les supérieurs influence positivement la satisfaction du travail de l'enseignant.

K. Matsko et al. (2012) affirment que la collaboration entre les enseignants et le soutien de la direction constituent les facteurs les plus importants pour satisfaire les jeunes enseignants. Un autre aspect qui favorise la rétention d'un enseignant dans une école est la possibilité de prendre des décisions et d'exprimer des idées qui sont prises en considération.

Le fait de disposer d'une infrastructure de qualité a un impact important sur la satisfaction du travail (C. Maroy, 2008). Selon K. Landert (2006), l'équipement des différents locaux doit être dans un état acceptable. Les locaux doivent être à tout moment accessible à tous.

Tous les facteurs évoqués sont considérés comme des facteurs de satisfaction. Mais cet article, ne les prend pas tous en compte. Les facteurs pris en compte sont : les conditions de travail, le salaire, le niveau d'entraide, la motivation par les supérieurs, la décoration, la présence de matériels didactiques, l'état des infrastructures.

Un système éducatif ne peut se développer sur le long terme sans un engagement fort de ses enseignants. Dans ce contexte, s'interroger directement sur la satisfaction et la motivation des enseignants et sur ses déterminants semble primordial, tant dans l'idée d'attirer de nouveaux enseignants que de les maintenir motivés à leur poste et d'arriver à un bon rendement scolaire.

Si la satisfaction au travail permet de rendre compte jusqu'à un certain point de la performance d'un individu, elle peut aussi éclairer les phénomènes d'abandon de poste. Certains enseignants quittent l'enseignement pour d'autres corps ou emploi. Le fait de rester dans l'enseignement privé est devenu une nécessité obligatoire pour beaucoup de jeunes car ils n'ont pas trouvé mieux (L. Toupin et al., 1982). La satisfaction des enseignants apparaît essentielle à prendre en compte dans le contexte d'un pays comme le Mali compte tenu de la modicité des moyens ou conditions de vie et de travail, du coût de la vie, du faible taux de rendement scolaire, des grèves d'enseignants répétées et généralisées (S. Loua, 2020).

À ces problèmes s'ajoute le fait que les enseignants se sentent souvent sous-estimés, insuffisamment soutenus et mal armés professionnellement pour faire face aux réalités de l'environnement dans lequel ils travaillent (D. Traoré, 2024). Rappelons que les grèves des syndicats d'enseignants n'étaient pas uniquement pécuniaires, mais concernaient également l'amélioration des conditions matérielle, d'étude et de promotion. Ainsi, faciliter le recrutement et le maintien en poste d'enseignants motivés, estimés et efficaces apparaît sans conteste comme une priorité majeure pour la conception des politiques éducatives futures.

Les écoles privées se multiplient et deviennent pour certaines des entreprises familiales et commerciales qui se soucient souvent peu du niveau des élèves. Certaines écoles privées recrutent des enseignants « bon marché » n'ayant pas suffisamment le niveau requis. Ces enseignants « bon marché » en quête d'emploi sont souvent mal payés et ne perçoivent pas à temps leur salaire. L'absence de contrôle régulier de ces écoles par l'Etat fait qu'il existe des laxismes et l'avenir des enfants est menacé. Dans ces conditions, les enseignants exerçant dans ces écoles peuvent-ils être satisfaits ?

En 2010, l'Etat malien a entamé le processus d'intégration des enseignants dans la fonction publique des collectivités à travers l'organisation des concours et les sorties des arrêtés ministériels qui aujourd'hui jusque-là n'est pas finalisé et fait l'objet de vifs mécontentements de ceux qui évoluent surtout dans les ECOM (Ecoles Communautaires) (D. Traoré, 2024). Cette intégration a apporté des changements importants sur le plan financier. Ce changement est jugé, compte tenu des conditions de vie actuelle, insuffisant selon la majorité des enseignants, qui n'hésitent pas à faire des grèves. Au terme de plusieurs tractations survenues en 2011, 2015, 2020, l'Etat a fait des efforts pour revoir et améliorer les conditions financières des enseignants, (S. Loua, 2020).

Malgré la révision de la grille salariale à plusieurs reprises ainsi que l'augmentation des primes de correction et autres (octroi du statut particulier en 2016), beaucoup d'enseignants ne sont pas du tout satisfaits (D. Traoré, 2024). Que-faire ?

A cela s'ajoutent les conditions matérielles, le problème de traitement à temps des actes administratifs, le plan de carrières et de formation, les mutations et les nominations.

La situation est problématique et mérite d'être traitée. Cela nous amène à poser les questions suivantes :

- Quel est le niveau de satisfaction des enseignants au travail ?

- Quels sont les facteurs/éléments de satisfaction des enseignants au travail ?

- Existe-t-il un lien entre la satisfaction au travail et ses déterminants ?

En réponse à ces questions, les hypothèses suivantes ont été formulées :
- Le niveau de satisfaction des enseignants au travail atteint 50%.
- L'augmentation du salaire est un des facteurs de la satisfaction des enseignants au travail.
- L'augmentation régulière du salaire, les bonnes conditions de vie et de travail des enseignants sont des facteurs de satisfaction des enseignants au travail.
- Il existe un lien positif entre la satisfaction des enseignants au travail et ses déterminants.
L'objectif visé par cette étude est d'identifier les facteurs de satisfaction des enseignants dans les classes de 5^{e} et 6^{e} année dans 10 écoles du fondamental I du CAP de Torokorobougou dans l'Académie de Bamako Rive Droite.

1. Méthodologie

1.1. Le terrain et la population d'étude

Notre étude a lieu à Torokorobougou dans la commune V du district de Bamako. Elle concerne uniquement le CAP de Torokorobougou, et 10 écoles fondamentales classiques.

Le CAP de Tororo compte en tout 204 écoles fondamentales publiques et privées (y compris les medersas).

Tableau 1 : Situation des écoles concernées par l'étude

N°	ECOLE	Quartier	Statut
1	Groupe Scolaire de Daoudabougou "B"	Daoudabougou	Publique
2	Groupe Scolaire de Daoudabougou "C"	Daoudabougou	Publique
3	Ecole Privée "LE NIGER"	Torokorobougou	Privée
4	Ecole Privée "LA PAIX"	Badalabougou	Privée

5	Ecole Privée "MICHEL ALLAIRE"	Daoudabougou	Privée
6	Groupe Scolaire Mamadou Goundo SIMAGA "A"	Badalabougou	Publique
7	Groupe Scolaire Mamadou Goundo SIMAGA "B"	Badalabougou	Publique
8	Groupe Scolaire Quartier Mali "B"	Quartier Mali	Publique
9	Groupe Scolaire Quartier Mali "C"	Quartier Mali	Publique
10	Groupe Scolaire Torokoro "B"	Torokorobougou	Publique

Source : Enquêtes personnelles, Juin 2022.

1.2. La technique d'échantillonnage

Cette étude a utilisé deux techniques :

- Le choix raisonné repose sur le jugement du chercheur. Le CAP de Torokoro et ses dix (10) écoles (groupes scolaires) fondamentales classiques concernées ont été choisies avant notre départ sur le terrain. Aussi les niveaux concernés et les caractéristiques ont été ciblés aussi au début de cette étude car nous pensons que les classes de 5eme et 6eme années conditionnent l'entrée en second cycle.

- L'échantillonnage aléatoire stratifié a consisté à diviser la population cible en sous-groupes homogènes ou « strates », puis à tirer de façon aléatoire un échantillon dans chaque strate. Un choix aléatoire a été fait quant aux écoles qui composent les groupes scolaires publics. L'enquête a concernée 20 enseignants dont 10 pour chacun des deux niveaux concernés par la présente étude. Nous pouvons en conclure que les personnes interrogées dans les écoles retenues ont été choisies au hasard.

1.3. Le questionnaire

Il comporte deux parties distinctes. La première partie regroupe des questions d'identification et signalétiques. Quant à la deuxième partie, elle comporte des questions d'évaluation.

La deuxième partie est constituée de questions qui portent sur les avantages et les conditions de travail du métier d'enseignant, les sources ou facteurs de motivation de l'enseignant. Une question est directement liée à la satisfaction de l'enseignant qui demande à l'enseignant s'il est satisfait de son métier ou pas.

1.4. Traitement statistique des données

La présente étude cherche à : 1) déterminer le niveau de satisfaction des enseignants au travail, 2) identifier les facteurs de satisfaction et 3) déterminer le lien qui existe entre la satisfaction et ses déterminants. L'analyse a consisté à faire des tirs croisés, des analyses descriptives et de corrélations. Nous avons donc pour cela eu recours à deux logiciels statistiques : le SPSS et Excel pour générer des tableau suivis par des commentaires dans la partie consacrée aux résultats.

2. Résultats

Tableau 2 : Effectif, genre, âge et nombre d'année de service des enseignants

	Effectifs	Pourcentage
Effectif		
Enseignants de la classe de 5e année	10	50
Enseignants de la classe de 6e année	10	50
Total	20	100
Genre		
Masculin	17	85
Féminin	03	15
Total	20	100
Age		
Moins de 30 ans	3	15
Entre 30 et 40 ans	14	70
Entre 41 et 50 ans	2	10
Plus de 50 ans	1	5
Total	20	100
Nombre d'années de service		
Moins de 10 ans	7	35
Entre 10 et 20 ans	9	45
Entre 20 et 30 ans	4	20
Plus de 30 ans	0	0
Total	20	100

Source : Enquêtes personnelles, Juin 2022.

Commentaire

L'étude a concerné 20 enseignants dont 10 pour chacun des niveaux concernés. Il se trouve que 85% d'eux sont des hommes et qu'ils ont pour la plupart un âge compris entre 30 et 40 ans (70%). En termes d'expérience, 45% des enseignants sont dans la moyenne c'est-à-dire qu'ils ont une expérience comprise entre 10 et 20 ans.

Tableau 3 : Salaire et effectifs d'élèves des enseignants

	Effectifs	Pourcentage
Salaire mensuel actuel		
Moins de 100.000 FCFA	4	20
Entre 100.000 et 200.000 FCFA	3	15
Entre 200.000 et 300.000 FCFA	11	55
Plus de 300.000 FCFA	2	10
Total	20	100
Effectif dans la classe tenue		
Moins de 50 élèves	11	55
Entre 50 et 100 élèves	09	45
Plus de 100 élèves	0	0
Total	20	100

Source : Enquêtes personnelles, Juin 2022.

Commentaire

Ce tableau montre que 55% des répondants ont un salaire mensuel compris entre 200.000 et 300.000F. Seuls 2 enseignants déclarent percevoir un salaire mensuel supérieur à 300.000F. Par ailleurs, l'effectif dans les différentes classes est assez acceptable, vu qu'aucune des classes concernées ne dépassent 100 élèves. 11 classes sur les 20 ont moins de 50 élèves comme effectif.

Tableau 4 : Enseignants satisfaits et insatisfaits de leur métier

			Etes-vous satisfait ou insatisfait ?		Total
			Satisfait	Insatisfait	
Fonction	Enseignant de 5emeA	Effectif	8	2	10
		% dans Fonction	80,0%	20,0%	100,0%
		% du total	40,0%	10,0%	50,0%
	Enseignant de 6emeA	Effectif	5	5	10
		% dans Fonction	50,0%	50,0%	100,0%
		% du total	25,0%	25,0%	50,0%
Total		**Effectif**	**13**	**7**	**20**
		% du total	**65,0%**	**35,0%**	**100,0%**

Source : Nos enquêtes personnelles,2022

Commentaire

La question portait sur la perception de l'enseignant sur sa situation (Etes-vous satisfait ou insatisfait de votre travail d'enseignant ?) Deux réponses étaient possibles, (Satisfait ou Insatisfait). Ils ont été invités à cocher une case, donc à choisir entre ces deux en fonction de

leur état, de ce qu'ils ressentent dans l'exercice de leur métier. Nous observons que sur les 20 enseignants concernés par l'étude, 65% disent être satisfaits contre 35% d'insatisfait. 40% des enseignants de la 5e année sont satisfaits contre 25% pour leurs homologues de la 6eme année. Selon ces résultats, les enseignants évoluant dans les classes de la 5e année sont plus satisfaits que leurs collègues détenant les classes de la 6e année. Les corrélations entre la satisfaction des enseignants et ses facteurs vont approfondir ces résultats.

Tableau 5 : Facteurs de la satisfaction

Facteurs/causes de la satisfaction	**Effectif**	**%**
Augmentation du salaire	10	50
Effectif réglementé	1	5
Bonnes conditions de vie et de travail (bon salaire, infrastructures adéquates, matériels didactiques disponibles)	8	40
Suivi des enfants par les parents	1	5
Total	**20**	**100**

Source : Enquêtes personnelles, Juin 2022.

Commentaire

Parmi les facteurs de satisfaction les plus évoqués par nos répondants, l'augmentation de salaire représente 50% contre 40% pour les bonnes conditions de vie et de travail. Ces deux se rejoignent et sont complémentaires car l'amélioration des conditions de vie et de travail suppose l'augmentation du salaire et autres investissements en faveur de l'amélioration du cadre de vie et de travail des enseignants. Donc, nous pouvons en conclure que selon nos répondants, la satisfaction de l'enseignant dépend de l'amélioration des conditions économique, de vie et de travail.

Tableau 6 : Corrélation entre satisfaction et ses éléments

Etes-vous satisfait ou insatisfait de votre travail d'enseignant ?		
Sexe	Corrélation de Pearson	-,085*
	Sig. (bilatérale)	,011
Nombre d'année de service (expérience)	Corrélation de Pearson	,071
	Sig. (bilatérale)	,033
Augmentation du salaire	Corrélation de Pearson	-,497
	Sig. (bilatérale)	,000
Etes-vous à l'aise dans votre travail ?	Corrélation de Pearson	,359
	Sig. (bilatérale)	,000
Bénéficiez-vous de formations et/ou renforcement de capacité pour mener à bien votre travail ?	Corrélation de Pearson	,201
	Sig. (bilatérale)	,000
A quelle fréquence êtes-vous motivé par vos supérieurs ?	Corrélation de Pearson	-,194
	Sig. (bilatérale)	,000
Etes-vous satisfait du niveau d'entraide et de solidarité entre les enseignants de votre école ?	Corrélation de Pearson	,518
	Sig. (bilatérale)	,000
Etes-vous satisfait des conditions de travail des enseignants dans votre école ?	Corrélation de Pearson	,537
	Sig. (bilatérale)	,000
Comment trouvez-vous l'état des infrastructures de votre école ?	Corrélation de Pearson	-,390
	Sig. (bilatérale)	,000
Votre école dispose-t-elle des matériels didactiques adéquats ?	Corrélation de Pearson	,129
	Sig. (bilatérale)	,000
Effectif règlementé	Corrélation de Pearson	,064
	Sig. (bilatérale)	,001
Suivi des enfants par les parents	Corrélation de Pearson	,024
	Sig. (bilatérale)	,000

La corrélation est significative à partir de 0,00 jusqu'à 0,05.

Source : Enquêtes personnelles, Juin 2022.

Commentaire

Selon ce tableau, nous observons qu'il existe des liens significatifs entre plusieurs de nos variables et la satisfaction de l'enseignant.

Les variables en lien avec nos hypothèses comme l'augmentation du salaire, l'effectif règlementé, les bonnes conditions de travail et le suivi des enfants ont un effet positif sur la satisfaction au travail chez les enseignants interrogés.

3. Discussion

Les résultats de cette étude concordent avec ceux des travaux antérieurs réalisés. Nous sommes parvenus à des résultats similaires avec des travaux d'auteurs. L'enquête menée a permis d'établir qu'en général la satisfaction au travail chez les enseignants est particulièrement assez élevée. En effet, 65, % des enseignants affirment être satisfaits.

Au travers de la littérature, nous avons pu découvrir une multitude de facteurs/dimensions influençant la satisfaction des enseignants au travail. Notre étude, quant à elle, relève que la satisfaction au travail est directement influencée (il existe des corrélations entre les variables) par le sexe, l'expérience, l'augmentation du salaire, le fait d'être à l'aise dans son métier, le niveau de solidarité entre enseignant, les bonnes conditions de travail, l'état des infrastructures, la présence de matériels didactiques adéquats, l'effectif règlementé et le suivi des enfants par les parents.

S. Brown et R. Peterson (1993), K. Iglésias et al. (2010), abordent dans le même sens que notre étude en disant que la satisfaction est liée à la personne elle-même et concerne les facteurs propres à la personne comme le sexe, l'âge, l'expérience, le diplôme…

En effet, les femmes sont plus satisfaites de leur travail d'enseignant que les hommes et cela est soutenu par C. Maroy (2008) et A. Clark et al. (1997). Ils affirment que d'une manière générale les femmes sont plus souvent satisfaites que les hommes.

R. Kessler (1982) et M. Gruneberg (1979) constatent aussi un effet du sexe sur la satisfaction du travail. Pour eux, la satisfaction des hommes est influencée par les revenus et le développement professionnel, et celle des femmes dépend des aspects sociaux.

Les facteurs comme « l'augmentation du salaire, la participation à des formations continues et efficaces, le fait d'être fréquemment motivé par son supérieur, la solidarité entre les enseignants » satisfait la plupart des enseignants interrogés.

Dans son écrit, E. Locke (1975), recense la plupart de ces mêmes facteurs et soutient qu'ils agissent sur la satisfaction au travail.

Ces affirmations cadrent aussi avec les idées de W. Hoy et C. Miskel, (1982), de F. Herzberg et al. (1959) à propos des facteurs économiques comme « le salaire et les avantages » que le travailleur reçoit. En effet comme ils le soutiennent, tout métier doit être rémunéré à sa juste valeur. Ainsi le métier d'enseignant ne fait donc pas exception à cette règle.

Ces auteurs cités ci-dessus sont rejoints par A. Maslow et al. (1987) à propos des besoins physiologiques qui se résument au besoin d'un bon salaire pour subvenir à ses besoins. L'enseignant a des besoins c'est-à-dire des dépenses à réaliser tout au long de sa vie. Plusieurs enseignants se plaignent des conditions salariales car leur revenu est inférieur à leurs dépenses. Comme l'ont soutenu A. Maslow et al. (1987), ce bon salaire permettra à l'enseignant de construire sa maison, d'acheter des biens et services. Comme second besoin, A. Maslow et al. (1987) avancent que c'est la sécurité.

Si T. Sargent et E. Hannum (2005) montrent que les enseignants les mieux payés expriment une satisfaction accrue, surtout dans les contextes défavorisés, E. Deci et R. Ryan (2000) n'arrivent pas à la même conclusion. Ils soutiennent que l'autonomie est plus déterminante que l'augmentation du salaire, ce qui ne converge pas avec cette étude. Ils ajoutent que cette augmentation peut même démotiver dans certains cas.

D. Pink (2009) estime que la rémunération au-delà d'un seuil n'améliore plus la satisfaction.

P. Blatchford et al. (2011), convergent avec nous en estimant que des classes moins chargées réduisent la charge de travail et le stress, augmentant la satisfaction professionnelle. J. Hattie (2009) confirme en disant qu'une réduction de la taille des classes (moins de 20 élèves) améliore l'efficacité et le bien-être des enseignants.

Contrairement à nos résultats, E. Hanushek montre que la taille de la classe à un effet faible ou non significatif sur la satisfaction des enseignants.

« La solidarité entre les enseignants » qui fait partie des bonnes conditions de travail, est considérée par F. Herzberg et al. (1959) comme un facteur social de satisfaction de l'enseignant. Cette solidarité existe entre les enseignants interrogés et cela peut d'une certaine manière expliquer leur satisfaction.

Si les bonnes conditions de travail sont considérées comme des déterminants de satisfaction des enseignants au travail par F. Herzberg et al., R. Ingersoll (2001) souligne que les enseignants quittent souvent leur poste à cause du manque de respect ou de l'isolement professionnel, même dans des écoles où les conditions de travail sont plutôt bonnes.

Pour A. Maslow et al. (1987), « la reconnaissance par son supérieur du travail bien fait » est l'un des besoins d'estime qui sont source de satisfaction chez le travailleur. Nous soulignons que ce résultat va dans le même sens que notre étude car ce facteur fait partie des facteurs qui satisfont les enseignants interrogés.

« L'avancement dans la carrière » est source de satisfaction. Comme l'ont souligné F. Herzberg et al. (1959), la possibilité d'avancement professionnel est l'une des facteurs externes de satisfaction (les employés doivent recevoir un salaire à taux fixe et obtenir de l'avancement d'après leur compétence et leur ancienneté).

Conclusion

L'analyse des réponses fournies par les 20 enseignants interrogés met en lumière l'importance de plusieurs facteurs clés influençant leur satisfaction au travail. Les conditions d'exercice, la reconnaissance professionnelle, la qualité des relations humaines dans l'établissement, la rémunération, un effectif règlementé et le suivi parental apparaissent en gros comme des déterminants majeurs.

Ces résultats confirment les observations déjà développées dans notre thèse (D. Traoré, 2024), et soulignent la nécessité pour les décideurs de mettre en place des politiques plus adaptées aux attentes des enseignants. Une meilleure prise en compte de ces déterminants pourrait non seulement améliorer leur bien-être professionnel, mais également contribuer à rehausser la qualité de l'enseignement.

En dépit de l'effort de rigueur qui a guidé l'étude, celle-ci comporte certaines limites qui méritent d'être signalées. La taille de l'échantillon, soit dix (10) écoles fondamentales classiques du CAP de Torokoro, quantité modeste si nous tenons compte du nombre d'école qui sont dans cette circonscription. Il serait intéressant d'étendre l'échantillon à l'ensemble des

écoles du CAP ou des Académies d'Enseignement. Aussi, prendre en compte toutes les classes du premier cycle pour aller au-delà de cette étude qui n'en prenne que deux (5e et 6e années).

Au terme de cette étude, nous pouvons dire que les objectifs que nous nous sommes fixés au départ sont atteints et que les hypothèses ont été confirmées.

En ce qui concerne les pistes de recherches futures, nous invitons les chercheurs à porter leur attention sur des études à plus grande échelle, incluant une diversité de contextes géographiques et de types d'établissements, seraient utiles pour affiner ces conclusions et appuyer les décisions stratégiques.

Nos suggestions se réfèrent à des aspects liés à la satisfaction des enseignants. Nous formulons quelques suggestions et recommandations à l'endroit des autorités étatiques, des partenaires et des autres acteurs de l'éducation.

- Revoir les textes fixant les salaires et primes dans l'enseignement ;

- S'impliquer davantage dans la gestion des écoles privées notamment la fixation des normes de recrutement, de rémunération, d'avancement et d'octroi des avantages sociaux pour les contractuels ;

- Récompenser les enseignants de tous les ordres d'enseignement lors des cérémonies de décorations annuelles.

Références bibliographiques

BLATCHFORD Peter, BASSETT Paul, BROWN Penelope, 2001, « The effects of class size on attainment and classroom processes », *British Educational Research Journal*, vol.37, n° 4, 2001, p. 557-570.

BROWN Steven, PETERSON Robert, 1993, « Antecedents and consequences of sales person job satisfaction: Meta-analysis », *Journal of Academy of Marketing Science*, vol.30, n°1, 1993, p. 63-77.

BRUNETTI Gerald, 2001, « Pourquoi enseignent-ils ? Une étude de la satisfaction au travail parmi les enseignants du secondaire », *Chaquere de l'enseignement*, vol.28, n° 3, 2001, p. 49-74.

CLARK Andrew, 1997, « Job satisfaction and gender : Why are women so happy at work ?», *Labour Economics*, vol.4, n° 4, 1997, p. 341-372.

DECI Edward, RYAN Richard, (2000), « The what and why of goal pursuits : Human needs and the self-determination of behavior », *Psychologic Inquiry*, vol.11, n° 4, 2000, p. 227-268.

GRIFFIN David, 2010, « Une enquête auprès des enseignants bahamiens et jamaïcains : niveau de motivation et de satisfaction au travail », *Journal de l'économie américaine,* vol.16, 2010, p. 57-77.

GRUNEBERG Michael, 1979, *Understanding Job Satisfaction.* Londres/New York : Wiley/Macmillan, 170 pages.

HANUSHEK Eric, 2003, « The failure of input-based schooling policies », *Economic Journal*, vol.113, n° 485, 2003, p. 64-98.

HATTIE John, 2009, *Visible learning : A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*, Routledge, 392 pages.

HERZBERG Frederick, MAUSNER Bernard et SNYDERMAN Barbara, 1959, *The Motivation to Work* (2e éd.). John Wiley and Sons, New York, 157 pages.

HOY Wayne, MISKEL Cecil, 1982, *Educational Administration, Theory, Research, and Practice* (8e éd.). New York : McGraw-Hill, 576 pages.

IGLÉSIAS Katia, RENAUD Olivier, TSCHAN Fréderic, 2010, « La satisfaction au travail : une conséquence du choix des outils statistiques et des instruments de mesure en GRH », *Revue internationale de Psychosociologie*, vol.16, n°40, 2010, p. 245-270.
INGERSOLL Richard, 2001, « Teacher turnover and teacher shortages : An organizational analysis », *American Educationnal Research Journal*, vol.38, n° 3, 2001, p. 499-534.

KESSLER Ronald, 1982, « Une désagrégation de la relation entre le statut socio-économique et la détresse psychologique », *Revue sociologique américaine*, vol.47, 1982, p. 752-764.

MATSKO Kapadia, WECHSLER Marjorie, CASPARY Kyra, HUMPHREY Daniel, 2012, « Examining the Effects of New Teacher Induction », *Teachers College Record*, vol.114, n°14, 2012, p.387-416.

LANDERT Cristian, 2007, *Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer : Bericht über die Onlinebefragung vom*. Rapport pour le Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH), Landert fargo Partner.

LOCKE Edwin, 1975, « Attitudes et motivation du personnel ». *Revues annuelles de Psychologie*, vol.26, 1975, p. 457-480.

LOCKE Edwin, 1976, « La nature et les causes de la satisfaction au travail ». *Dans Manuel Industriel et Psychologie organisationnelle*, vol.1, 1976, pp. 1297-1343.

LOUA Seydou, 2020, « L'impact des grèves sur les élèves et étudiants au mali », *Revue internationale d'éducation de Sèvres, n°85, 2020, p. 16-20.*

MASLOW Abraham, FRAGER Robert, 1987, *Personnalité motivante (3 éd.)*, New York, Harper and Row, 293 pages.

MAROY Christian, 2008, « Perte d'attractivité du métier et malaise enseignant ». *Recherche et formation,* vol.57, 2008, p. 23-38.

MISKEL Cecil, 1982, « Motivation dans les organisations éducatives », *Administration éducative trimestrielle*, vol.18, n°3, 1982, p. 65-88.

PINK Daniel, 2009, *Drive : The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books, 272 pages.

SARGENT Tanja, HANNUM Emily, 2005, « Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction Among Primacy School Teachers in Rural China », *Comparative Education Review*, vol.49, n° 2, 2005, p. 173-204.

TOUPIN Louis, LESSARD Claude, CORMIER Roger, VALOIS Paul, 1982, « La satisfaction au travail chez les enseignantes et enseignants du Québec », *Revue Relations industrielles*, vol.37, n° 4, 1982, p. 805-826.

TRAORÉ Daouda, 2024, *Satisfaction des enseignants et réussite scolaire des élèves dans les classes de 5e et 6e année du fondamental I du CAP de Torokorobougou, AE Bamako Rive Droite*. Thèse pour le Doctorat de troisième cycle, non publiée, *Bamako*, Institut de Pédagogie Universitaire du Mali, 177 pages.