

GESTION DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES ET EFFICACITE DU TRAVAIL ADMINISTRATIF

~~REPUBLIQUE DU CAMEROUN~~ technique

Paix-Travail-Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

ECOLE NORMALE SUPERIEURE
D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

DÉPARTEMENT DE L'INNOVATION
DES TECHNIQUES COMMERCIALES
ET DE L'INDUSTRIALISATION



~~REPUBLIC OF CAMEROON~~

Peace-Work-Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

HIGHER TECHNICAL TEACHER'S
TRAINING COLLEGE

DEPARTMENT OF INNOVATION,
COMMERCIAL, TECHNICS AND
INDUSTRIALIZATION



GESTION DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES ET EFFICACITE DU TRAVAIL ADMINISTRATIF : cas du lycée technique d'Ebolowa

Mémoire rédigé et soutenu en vue de l'obtention du Diplôme de Professeur d'enseignement Technique deuxième grade (DIPET II)

OPTION : COMMUNICATION ADMINISTRATIVE

Par :

OLINGA ZACHARIE ALPHA

Matricule : 19W1190

Titulaire d'une licence en droit public

Sous la Direction de :

Pr BINGONO Emmanuel

Maitre de Conférences

Mémoire soutenu le 5 juin 2021

Président : Pr. EVOUNG Maitre de conférences

Membre : Dr OBAMA Chargé de cours

Rapporteur : Pr. BINGONO Maitre de conférences



2020/2021

UNIVERSITE DEYAOUNDEI

ECOLE NORMALE SUPERIEURE
D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE BP.
886 EBOLOWA



UNIVERSITY OF YAOUNDEI

HIGHER TECHNICAL TEACHER'S
TRAINING COLLEGE
P.O. BOX 886 EBOLOWA

ATTESTATION DE CORRECTION DE MEMOIRE

DEPARTEMENT DE L'INNOVATION, DES TECHNIQUES COMMERCIALES ET DE L'INDUSTRIALISATION

Filière : communication administrative 5

Noms et Prénoms du candidat : OLINGA ZACHARIE ALPHA

Matricule : 19W1190

Titre du mémoire : GESTION DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES ET EFFICACITE DU TRAVAIL ADMINISTRATIF cas du lycée technique d'Ebolowa

Nous soussignés, membres présents lors de la soutenance publique du mémoire de

Mr/ Mme....., le à Ebolowa

Attestons que le mémoire suscité a subi toutes les corrections de forme et de fond exigées par le jury.

Fait   Ebolowa le.....

Examineur

Rapporteur

Chef de Département

.....

RECEPISSE DE CORRECTION DE MEMOIRE

Le Directeur de l'Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique de l'Université de Yaoundé I   Ebolowa atteste avoir reçu *un exemplaire et un CD contenant la version électronique corrigée du mémoire en un seul fichier .pdf*) de :

Noms et prénoms du candidat :

Fait   Ebolowa le.....

Le Directeur,

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

**ECOLE NORMALE SUPERIEURE
D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE**

B.P. 886 Ebolowa / Tél : +237 243 71 78 16
Site web: www.enset-ebolowa.com
Courriel : ensetebwa@gmail.com



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

**HIGHER TECHNICAL TEACHER
TRAINING COLLEGE**

PO. BOX 886, Ebolowa / Tél: +237 243 71 78 16
Web site: www.enset-ebolowa.com
Mail: ensetebwa@gmail.com

Ebolowa, le

ATTESTATION DE L'ORIGINALITE DU MEMORE

Je soussigné, **OLINGA ZACHARIE ALPHA** Matricule **19W1190**, atteste que le présent Mémoire de DIPET 2 intitulé “**GESTION DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES ET EFFICACITE DU TRAVAIL ADMINISTRATIF cas du lycée technique d'Ebolowa** ” est le fruit de mes propres travaux, effectués au Département de l'Innovation des Techniques Commerciales et de l'Industrialisation de l'Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique (ENSET) de l'Université de Yaoundé I sous l'encadrement de **Pr. BINGONO EMMANUEL**, Maitre de Conférences ENSET d'Ebolowa de l'Université de Yaoundé I.

Ce mémoire est authentique et n'a pas encore été présenté pour l'acquisition de quelque grade que ce soit.

VISA DE L'AUTEUR

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	i
DEDICACE	ii
REMERCIEMENTS.....	iii
LISTE DES ABREVIATIONS.....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES FIGURES.....	vii
RESUME.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE	4
CHAPITRE 2 : BILAN DE LECTURE.....	13
CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE.....	26
CHAPITRE 4 : ANALYSES ET PRESENTATION DES RESULTATS	42
CHAPITRE 5 : INTERPRETATIONS ET DISCUSSIONS DES RESULTATS	71
CONCLUSION GENERALE	77
ANNEXE	78
TABLE DE MATIERES.....	81

A MON ONCLE
ESSOMBA FILS NESTOR,

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce travail est le fruit d'un construit collectif. Nous tenons à exprimer notre gratitude à ceux qui ont contribué à sa réalisation. Qu'il nous soit permis d'exprimer notre reconnaissance et notre profonde gratitude à :

- Notre Directeur de mémoire le **Pr BINGONO Emmanuel**, qui a accepté de diriger ce travail avec rigueur ;
- Madame le Directeur de l'Ecole Normale Supérieure de l'Enseignement Technique (ENSET) d'Ebolowa, le **Pr DJAKOMO ESIAN Salomé** pour le cadre de formation offert ;
- L'ensemble du corps enseignant pour la formation de qualité reçue ;
- Monsieur KOULBOUT AMAN David pour les conseils et le soutien ;
- Madame MBIDA Elisabeth pour les conseils et le soutien ;
- Mademoiselle MAYIK KOULBOUT Mégane pour sa disponibilité et son soutien ;
- Mademoiselle NAMEM Libertine Flavie pour les conseils et le soutien ;
- Nos parents pour leur soutien moral, financier et leur constante sollicitude ;
- Nos amis pour leur soutien moral et multiples prières ;
- Nos frères et sœurs pour leur soutien moral, financier et leur sollicitude sans faille ;
- Nos camarades de promotion pour leur franche collaboration et leur soutien
- Tous ceux qui de près ou de loin ont mobilisé leurs efforts pour la réalisation de ce travail et qui ne sont pas cités ici.

LISTE DES ABREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES

ESTP : Enseignement Technique et la formation Professionnelle

CETIC : Collège d'Enseignement Technique Industriel et Commercial

ENIET : Ecole Normale d'Instituteurs de l'Enseignement Technique

ENSET : Ecole Normale Supérieure de l'Enseignement Technique

OCDE : Organisation de la Coopération et Développement Economique

DIPET 2 : Diplôme de Professeur de l'Enseignement Technique deuxième grade

CDIP : Conférence des Directeurs cantonaux d'Instruction Publique

LP : Lycée Professionnel

QS : Questions Secondaires

OS : Objectifs Secondaires

HG : Hypothèse Générale

HS : Hypothèses Secondaires

LTE : Lycée Technique d'Ebolowa

VI : Variable Indépendante

VD : Variable Dépendante

STT : Section des Technologies du Tertiaire

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition des participants selon le genre.....	43
Tableau 2 : Répartition des participants selon la tranche d'âge	44
Tableau 3 : Répartition des participants selon la qualité	45
Tableau 4 : Répartition des participants selon l'ancienneté professionnel	46
Tableau 2 : répartition des participants selon le lien entre un personnel administratif de votre établissement.....	47
Tableau 6 : Répartition des participants selon la disposition des enseignants au LTE	48
Tableau 7 : Répartition des participants selon la disposition du personnel d'appui au LTE ...	49
Tableau 8 : Répartition des participants selon le nombre des élèves	50
Tableau 9 : répartition des participants selon le budget alloué à l'établissement	51
Tableau 10 : Répartition des participants selon la disposition des contributions annuelles exigibles des élèves au LTE	52
Tableau 11 : Répartition des participants selon les frais d'inscriptions aux concours officiels au LTE	53
Tableau 12 : Répartition des participants selon la disposition des produits des activités réalisées par des élèves.....	54
Tableau 13 : Répartition des participants selon la disposition des contreparties des services rendus par LTE	55
Tableau 14 : Répartition des participants selon la disposition des salles de classes	56
Tableau 15 : Répartition des participants selon la disponibilité des tables bancs dans chaque classe de classe	57
Tableau 16 : Répartition des participants selon la disponibilité du matériel de bureau	58
Tableau 17 : Répartition des participants selon la disponibilité du matériel didactique	59
Tableau 18 : Répartition des participants selon la disponibilité du matériel dans les ateliers..	60

Tableau 19 : Fréquences observées et théoriques relatives à HS1.....	61
Tableau 20 : Calcul du Khi carré (χ^2) pour HS	62
Tableau 21 : Fréquences observées et théoriques relatives à HS2	64
Tableau 21 : Calcul du Khi carré (χ^2) pour HS2	65
Tableau 22 : Fréquences observées et théoriques relatives à HS3	67
Tableau 23 : Calcul du Khi carré (χ^2) pour HS3	67

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Répartition des participants selon le genre.....	43
Figure 2 : Répartition des participants selon la tranche d'âge	44
Figure 3 : Répartition des participants selon la qualité	45
Figure 4 : Répartition des participants selon l'ancienneté professionnelle	46
Figure 5 : représentation des participants selon le lien entre un personnel administratif de votre établissement	47
Figure 6 : Répartition des participants selon la disponibilité des enseignants au LTE	48
Figure 7 : Répartition des participants selon la disposition du personnel d'appui au LTE	49
Figure 8 : répartition des participants selon le nombre des élèves	50
Figure 9 : répartition des participants selon le budget alloué au LTE	51
Figure 10 : répartition des participants selon la disposition des contributions annuelles exigibles aux élèves au LTE	52
Figure 11 : Répartition des participants selon les frais d'inscriptions aux concours officiels au LTE.....	53
Figure 12 : Répartition des participants selon la disposition des produits des activités réalisées par des élèves au LTE.....	54
Figure 13 : Répartition des participants selon la disposition des contreparties des services rendus par lycée technique d'Ebolowa	55
Figure 14 : Répartition des participants selon la disposition des salles de classes au LTE	56
Figure 15 : Répartition des participants selon la disponibilité des bancs dans chaque salle de classe au LTE	57
Figure 16 : Répartition des participants selon disponibilité du matériel de bureau	58
Figure 17 : Répartition des participants selon la disponibilité du matériel didactique	59
Figure 18 : Répartition des participants selon la disponibilité du matériel dans les ateliers....	60



RESUME

Ce travail traite de la gestion des établissements scolaires et efficacité du travail administratif cas menée au sein du lycée technique d'Ebolowa. Il naît du constat selon lequel le milieu scolaire est sujet à une montée accrue de négligence de son personnel et le manque d'entretien des infrastructures. Ce phénomène pose le problème de gestion des ressources scolaires. D'où la question de savoir quels sont les liens qui existent entre les différentes ressources mises à la disposition de l'établissement scolaire et l'efficacité du travail administratif. Cette interrogation centrale a permis d'énoncer l'hypothèse générale suivante : les ressources mises à la disposition de l'établissement ont une influence significative sur l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa. A travers une approche qualitative, avec un questionnaire comme outil de collecte de données. Après analyse de ces données par la corrélation de Spearman, il ressort que les ressources humaines, les ressources financières et les ressources matérielles ont une influence significative sur l'efficacité du travail administratif. A la lecture de ces résultats quelques suggestions ont été formulées à l'endroit de la communauté éducative en générale.



ABSTRACT

This work deals with the management of schools and the efficiency of administrative work within the technical high school of Ebolowa. It arises from the observation that the school environment is subject to an increased increase in neglect of its staff and the lack of maintenance of infrastructure. This phenomenon poses the problem of school management. Hence the question of knowing what are the links between the various resources made available to the educational establishment and the efficiency of administrative work. This central questioning made it possible to formulate the following general hypothesis: the resources made available to the school have a significant influence on the efficiency of administrative work at the technical high school of Ebolowa. Through a qualitative approach, with a questionnaire as a data collection tool. After analyzing the data by Spearman correlation, it emerges that human resources, financial resources and material resources have a significant influence on the efficiency of administrative work. On reading these results, some suggestions were made to the educational community in general.



INTRODUCTION GENERALE

La gestion des établissements scolaires est au centre de tous les débats dans le monde et particulier en Afrique plus précisément au Cameroun. Les établissements scolaires sont au centre d'une recherche constante de l'amélioration de la qualité de la gestion et des techniques de l'enseignement.

FUKU SALA Félix (2015) dans son ouvrage GESTION ET ADMINISTRATION SCOLAIRES ; le dirigeant d'un établissement scolaire constitue, dans le cas d'espèces, l'ultime maillon d'une chaîne éducative allant de l'administration centrale au terrain, passant par des relais intermédiaires tels que l'Inspection, autorité éducationnelle sur le plan provincial ou sous provincial, variant en fonction des découpages administratifs en usage dans le pays.

Cela signifie, en tout état de cause, un espace de liberté plus grand doit être réservé pour le dirigeant de l'établissement, responsable permanent de l'autorité. Comme permanent, il assure la continuité du travail à lui confié

Les établissements scolaires sont confrontés à de nouvelles obligations administratives par la circulation de l'information dans un système scolaire aussi complexe devient de plus en plus difficile : la demande de rapports et des données sur l'école pour une meilleure prévision s'accroît. La gestion des ressources de l'école (ponctualité, respect du programme, affectation et emploi du temps...) et des matériels didactiques (manuels, fournitures...) est quotidienne, voire courante.

Le chef d'établissement chargé des relations avec les parents d'élèves, les contacts avec l'environnement sont multiples ; et la personnalité du chef d'établissement entraîne très souvent, une participation à l'établissement à tel ou tel projet d'établissement et aussi de développement de la société. Le chef d'établissement aujourd'hui tire son autorité morale de la confiance que lui font les enseignants, les parents et les élèves. Ainsi il doit mériter son autorité. Par ailleurs, le chef d'établissement, dans la majorité des cas, est un enseignant nommé sans formation initiale, ni continue en gestion pédagogique, administrative et financière. Il est toutefois chargé de la conduite de la politique pédagogique et éducative de l'établissement au service de la réussite des élèves, en y associant l'ensemble des membres de la communauté éducative.

L'absence de cette formation influence, certes, cette politique scolaire de l'établissement, notamment la réussite scolaire, comme l'affirme l'UNESCO « A l'école, le

rôle du chef d'établissement est essentiel... La formation à la gestion pédagogique et administrative est devenue un élément clé de l'amélioration de la réussite scolaire».

Dans le décret n° 2001/041 portant organisation des établissements scolaires publics et attributions des responsables de l'administration scolaire ; dans les articles 2, 3, et 5 considère comme établissements scolaires publics les établissements créés par l'État, les collectivités territoriales décentralisées ou les organismes publics. C'est ainsi que les établissements scolaires publics comprennent :

- Les établissements scolaires maternels et primaires ;
- Les établissements d'enseignement secondaire ;
- Les écoles post-primaires ;
- Les Écoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général et Technique ;
- Les collèges municipaux.

(2) les établissements scolaires maternels et primaires comprennent:

- Les écoles maternelles;
- Les écoles primaires.

(3) les établissements d'enseignement secondaire comprennent :

- Les collèges et les lycées d'enseignement général ;
- Les collèges et les lycées d'enseignement Technique et professionnel.

(4) les établissements scolaires post-primaires comprennent:

- Les sections artisanales rurales (SAR);
- Les sections ménagères (SM)

(5) les Écoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général et Technique et les collèges municipaux sont régis par des textes particuliers comprennent

ARTICLE 5.-(1) L'établissement scolaire public se compose de son personnel ainsi que de l'ensemble des personnes physiques et morales de la communauté éducative au sein de laquelle il est créé. Il s'agit notamment :

- Des dirigeants dudit établissement;
- Des personnels administratifs et d'appui ;

- Des enseignants;
- Des élèves;
- Des parents d'élève;
- Des associations des enseignants ;
- Des milieux socio-économiques et professionnels ;
- Des collectivités territoriales décentralisées ;
- Des associations des anciens élèves;
- Des associations locales de développement ;
- Des autorités traditionnelles;
- Des ONG opérant dans le milieu socio-éducatif.

(2) Les personnes énumérées à l'alinéa (1) ci-dessus interviennent dans le cadre du projet d'école ou du projet d'établissement.

C'est dans ce sens que notre thème porte sur : « LA GESTION DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES ET EFFICACITE DU TRAVAIL ADMINISTRATIF : CAS DU LYCEE TECHNIQUE D'EBOWA » intervient pour montrer comment celle-ci se passe

Dans une perspective de construire un outil capable de servir à la communauté éducative, ce travail se décline en deux grandes parties : un cadre théorique et un cadre opératoire. Le cadre théorique est constitué de deux chapitres à savoir : la problématique et le bilan de lecture qui permettront d'établir l'essentiel du travail. Le cadre opératoire quant à lui est constitué de trois chapitres : la méthodologie d'étude, la présentation et l'analyse des résultats et interprétation.

CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE

La problématique est la composante essentielle du travail. Elle est la pierre angulaire de tout le travail de recherche. Dans le cadre du présent travail, il s'agit de présenter : le contexte, les faits observés, constat, questions de recherche, objectifs, intérêt de l'étude, délimitation.

1.1 Contexte

A l'aube de la mise en œuvre des objectifs du millénaire pour le développement, dans des objectifs stratégiques pour 2035, l'Etat du Cameroun s'est fixé pour objectif de former une ressource humaine capable de répondre favorablement aux défis actuels et à venir et de mener à bien les initiatives du gouvernement.

A cet effet, un accent a été mis sur la professionnalisation des enseignements. Ce paradigme nouveau vise à promouvoir la créativité, l'inventivité, la productivité et la compétitivité de l'école camerounaise. Il en résulte de profondes mutations du système éducatif Camerounais. Mutation du point de vue du fonctionnement des établissements scolaires avec des nouveaux outils de gestion.

Van Zanten et Ball caractérisent le fonctionnement de l'Education Nationale et des établissements scolaires par l'omniprésence de la hiérarchie, le haut degré de segmentation des directions, des services et des tâches, la forte standardisation des activités. La spécialisation des individus, la séparation des tâches de conception et d'exécution relèvent des principes de la théorie classique des organisations (Fayol, Taylor). Cette division du travail est au fondement de l'organisation des établissements scolaires. Elle favorise le cloisonnement des services. Les conseillers principaux d'éducation et les surveillants, par exemple, sont chargés de la discipline, de la gestion des absences, du respect des horaires tandis que les enseignants sont chargés de dispenser un savoir. « La non-qualité et les dysfonctionnements apparaissent souvent aux interfaces entre les fonctions ». Le nombre réduit d'échelons intermédiaires entre le sommet et la base, la diversité des statuts des enseignants, un niveau de qualification souvent élevé, sont une singularité de la structure des établissements scolaires, structure bureaucratique professionnelle.

La forte autonomie qui caractérise cependant le personnel enseignant le responsabilise. L'être humain est au centre du système éducatif. Or, bien que la mission éducative soit un objectif commun aux personnels des établissements scolaires, elle ne suffit pas à unir les acteurs. La confrontation entre les attentes de l'encadrement et les attentes des personnels

peut être à l'origine de conflits et détériorer l'ambiance de travail. Gérer les conflits, évaluer les personnels, mesurer les changements sont des instruments de l'unité de l'organisation. A l'opposé, l'absence d'encadrement clair empêche les personnels de se situer : « on ne sait pas trop ce qu'on vaut » ; « il est utile d'avoir un retour de ce qu'on fait ; on ne nous dit que quand ça ne va pas ; on ne dit pas quand ça va » témoignent deux membres du personnel d'un lycée professionnel industriel.

« Dans le cadre de son autonomie, le chef d'établissement est chargé de définir une stratégie. Elle trouve une formalisation dans le projet d'établissement, qui précise les modalités particulières de mise en œuvre des objectifs nationaux. Les membres de la communauté éducative pouvant être associés à la phase d'élaboration.

Faire participer aux processus de décision stratégique des acteurs qui ne sont pas dirigeants, c'est à dire des cadres opérationnels, intermédiaires, où d'une manière générale, non-décideurs en matière stratégique, relève de la décentralisation des processus stratégiques. Pour Torset cette dernière permet d'envisager une meilleure pertinence et efficacité stratégique, ainsi qu'une efficacité organisationnelle supérieure par rapport à des processus non décentralisés.²⁰ En l'espèce, l'ouverture de la réflexion stratégique à la communauté éducative conduit à envisager les relations du chef d'établissements avec un ensemble de parties prenantes, qu'elles soient internes à l'établissement, élèves, enseignants, autres personnels, ou externes : rectorat, inspection, autres établissements scolaires, éventuellement en relation, collectivités territoriales, entreprises, associations, autres administrations, en particuliers dans le cadre de politiques interministérielles. Ces relations, marquées par la diversité, peuvent faire, ou non, l'objet d'un lien hiérarchique, d'un cadre plus ou moins formalisé ; elles peuvent regrouper quelques individus ou être de véritables relations inter organisationnelles. Enfin, elles peuvent se faire au sein de structures existant dans l'établissement, par exemple le conseil d'administration. Le rôle du chef d'établissement, dans cette perspective, est de permettre la construction de stratégies collectives au service de la réussite de tous les élèves »

De nombreuses études ont été faites sur la gestion des établissements scolaires, la qualité des dirigeants, les résultats escomptés et même la prise de décision en entreprise. Ces travaux rarement associés furent traités pour apporter une certaine visibilité sur chacun des concepts.

C'est dans ses observations scientifiques que nous étudiant de COMMUNICATION D'ENTREPRISE 5, nous nous sommes décidés d'investiguer sur ce domaine, pour de par les observations sur la gestion des différentes structures, mais aussi des lectures, de connaître les acteurs de gestion d'un établissement et les ressources des établissements scolaires. Tout en poursuivant un intérêt scientifique nouveau.

1.2 Faits observés

Les établissements de l'enseignement technique (CETIC et LYCEE TECHNIQUE) sont aujourd'hui de plus en plus en proie à la violence et les causes sont multiples telles que à la perde de l'autorité administrative en charge de la gestion de la structure. Ces faits entraînent directement le mauvais rendement scolaire, la perte des valeurs morales de l'établissement. Ce qui impactent directement sur le rendement et la performance des apprenants aux examens collégiaux et nationaux. Et malheureusement ceux-ci sont en baisses depuis des années dans notre pays. En outre, il est claire que certains chefs d'établissements ne font pas d'effort pour d'améliorer cela, soit par incompetence, soit par manque de personnalité, mais plus encore parce que ces derniers sont chaque jour sujet à de nombreux problèmes. Ils préfèrent, à ce moment jouer la carte de l'attentisme au détriment de l'action qui devrait les caractériser en tant que chef de ces établissements. A ce moment, l'établissement est livré à qui peut le gérer ; et surtout pas les responsables !

Il a été observé que les problèmes conjugaux, les problèmes de santé et même d'addictions (alcools, immoralités, etc.) favorisent largement les relâchements qu'ont ses patrons d'établissement dans leurs structures.

Nous observons dans certains établissements et plus précisément ceux de l'enseignement technique secondaire une détériorisation des infrastructures dû au manque d'entretien des bâtiments ; et aussi on observe la non prise en charge en temps au portun des enseignants vacataires ou du personnel d'appui recruté pour l'entretien de l'établissement ; en fin les salles de classes sont en manque des tables bancs car dans certains salles de classes malgré les mesures barrières préconisés par le gouvernement, on retrouve trois élèves par banc.

Dans, certains établissements, notamment ceux de l'enseignement technique secondaire, le dirigeant qui peut être soit le proviseur, soit le directeur, a souvent des difficultés pour faire asseoir son autorité. Il a été observé que ce dernier, parce qu'étant dans

un contexte de management reconnu comme différent, de par la qualité de ses élèves, mais aussi le type de comportement de ses collaborateurs, lorsqu'il ne se revêt pas de sa tunique de leader, bute lors de son management.

Les enseignants dans les lycées techniques sont pour la plus grande majorité diplômés de l'enseignement technique et passent par des écoles de formation telle que l'ENIET, l'ENSET. Ce qui fait en sorte que même dans l'administration, ces derniers inconsciemment gardent une bonne partie de leur biotope d'antan. Ce qui les rend généralement subversifs face à l'ordre en place notamment au proviseur et à toute autre autorité. En outre, certains s'estimant plus apte, mieux encore plus technicien et technocrate que l'autorité en place, ne font pas d'effort pour le lui rappeler et dès lors font tout pour l'affecter professionnellement. Ce qui a un effet direct sur le plan psychique et empiète sur le travail administratif.

1.3 Conjoncture théorique

La gestion d'un établissement scolaire est désormais une priorité dans les programmes d'action gouvernementale en matière d'éducation à l'échelle internationale. Elle joue un rôle clé dans l'amélioration des résultats de l'école en agissant sur la motivation et les capacités des enseignants ainsi que sur l'environnement et le climat à l'école. Une gestion efficace d'un établissement est essentielle pour améliorer l'efficacité et l'équité de l'enseignement scolaire.

Alors que les pays cherchent à adapter leur système éducatif aux besoins de la société contemporaine, les attentes à l'égard des établissements scolaires et de ceux qui les dirigent évoluent. De nombreux pays se sont orientés vers la décentralisation ; ils ont donc élargi l'autonomie dont jouissaient les établissements scolaires dans leurs prises de décision et les ont soumis à une plus grande obligation de rendre compte de leurs résultats. Comme dans le même temps les établissements sont tenus d'améliorer les performances globales des élèves alors qu'ils desservent une population plus diverse, ils sont contraints de recourir à des pratiques pédagogiques qui ont déjà fait leurs preuves.

Par suite de ces tendances, la gestion d'un établissement scolaire dans tous les pays de l'OCDE correspond à présent de plus en plus à un ensemble de missions plus exigeantes, dont la gestion des ressources financières et humaines et le pilotage au service de l'acquisition de connaissances. Les pays craignent que le rôle des chefs d'établissement conçu pour répondre aux besoins du passé ne soit plus désormais adapté. Dans de nombreux pays, les chefs d'établissement sont accablés de travail ; beaucoup atteignent l'âge de la retraite et il est

de plus en plus difficile de les remplacer. Les candidats possibles hésitent souvent à se présenter en raison des responsabilités excessives, d'une préparation et d'une formation insuffisante, des perspectives d'évolution de carrière limitées et de l'inadéquation de l'accompagnement et des rémunérations.

Du fait de ces évolutions, la direction d'établissement scolaire est une priorité dans le système éducatif dans le monde entier. Les décideurs publics doivent renforcer de façon durable la qualité de cette fonction. L'OCDE a relevé quatre grands moyens d'action qui; utilisés conjointement, peuvent améliorer la pratique de la direction d'établissement

Les recherches ont montré que les dirigeants d'établissement peuvent faire une différence dans les performances des écoles et des élèves s'ils jouissent d'une plus grande autonomie pour prendre les décisions importantes. Toutefois, l'autonomie à elle seule ne peut automatiquement aboutir à des améliorations à moins de bénéficier d'une large adhésion. En outre, il importe de définir et de délimiter clairement les responsabilités essentielles des dirigeants d'établissements. Pour définir ces responsabilités, il convient d'avoir compris les pratiques les plus à même d'améliorer l'enseignement et l'acquisition de connaissances. Les décideurs publics doivent :

- Assurer une plus grande autonomie, accompagnée d'un soutien adapté

Les dirigeants d'établissement ont besoin de temps, de moyens et de soutien pour se focaliser sur les pratiques les plus à même d'améliorer les apprentissages des élèves. La plus grande autonomie accordée doit aller de pair avec de nouveaux modèles de répartition des tâches de direction, de nouveaux types de responsabilisation ainsi que des activités de formation et de valorisation des personnels concernés.

- Redéfinir les responsabilités de la direction d'établissement scolaire en vue d'une amélioration des apprentissages des élèves

Les décideurs publics et les praticiens doivent s'assurer que les rôles et responsabilités associés à une amélioration des résultats des apprentissages sont au cœur de la pratique de direction. Cette étude recense quatre grands domaines de responsabilités qui sont essentiels pour que la direction améliore les résultats des élèves :

- La qualité des enseignants à favoriser, évaluer et développer : les dirigeants d'établissements doivent être en mesure d'adapter les programmes d'enseignement

aux besoins locaux, de développer le travail en équipe parmi les enseignants et de procéder au suivi, à l'évaluation et au perfectionnement professionnel des enseignants.

- Fixation des objectifs, évaluation et obligation de rendre compte : les décideurs publics doivent s'assurer que les chefs d'établissement ont la latitude de fixer leur orientation stratégique et optimiser leur capacité à définir les projets et les objectifs de l'établissement et à suivre les progrès réalisés en utilisant les données pour améliorer les méthodes.
- Gestion stratégique des ressources financières et humaines : les décideurs publics peuvent renforcer les capacités de gestion financière des équipes dirigeantes des établissements scolaires en assurant une formation aux chefs d'établissement, en définissant le rôle d'un financier au sein de l'équipe de direction, ou en fournissant des services d'aide financière aux établissements. Par ailleurs, les dirigeants devraient être en mesure d'influer sur les décisions de recrutement des enseignants afin d'améliorer l'adéquation entre les candidats et les besoins de leur établissement.
- Collaboration avec d'autres établissements scolaires : il faut reconnaître que ce nouvel aspect de la direction incombe spécifiquement au chef d'établissement. La collaboration peut être profitable pour les systèmes scolaires tout entiers et non pas simplement pour les élèves d'un seul établissement. Toutefois, les chefs d'établissement doivent renforcer leurs compétences pour s'impliquer dans des questions qui dépassent les limites de leur propre école.
 - Élaborer des cadres de direction d'établissement en vue d'améliorer les politiques et pratiques Les cadres de direction des établissements peuvent contribuer à donner une idée des principales caractéristiques, tâches et responsabilités des dirigeants efficaces et indiquer la nature essentielle d'une direction au service des apprentissages. Ces cadres peuvent jeter les bases d'une démarche cohérente de recrutement, de formation et d'évaluation des chefs d'établissement. Ils devraient clairement définir les principaux domaines de responsabilité incombant aux chefs d'établissement et permettre la mise en contexte des critères locaux et des critères propres à chaque école. La profession devrait participer à leur mise au point
 - Élaborer des cadres de direction d'établissement en vue d'améliorer les politiques et pratiques

Les cadres de direction des établissements peuvent contribuer à donner une idée des principales caractéristiques, tâches et responsabilités des dirigeants efficaces et indiquer la nature essentielle d'une direction au service des apprentissages. Ces cadres peuvent jeter les bases d'une démarche cohérente de recrutement, de formation et d'évaluation des chefs d'établissement. Ils devraient clairement définir les principaux domaines de responsabilité incombant aux chefs d'établissement et permettre la mise en contexte des critères locaux et des critères propres à chaque école. La profession devrait participer à leur mise au point.

1.4 Questions de recherche

Toute recherche naît toujours de l'existence d'un problème à résoudre, à clarifier. Il y'a problème lorsqu'on ressent la nécessité de combler un écart consciente entre ce qu'on sait et ce qu'on devrait savoir. Et résoudre ce problème c'est trouvé un moyen d'annuler cet écart de répondre à une question.

Les questions de recherche sont donc des énoncés interrogatifs qui formulent et le problème identifié. On a donc une question principale et des questions secondaires.

1.4.1- Question de recherche principale

La question principale est la suivante : quels sont les liens qui existent entre les différentes ressources mises à la disposition de l'établissement scolaire permettant l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa ?

1.4.2- Questions de recherches secondaires

Q1 : Quelle est la relation qui existe entre les différentes ressources humaines de l'établissement scolaire et l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa ?

Q2 : Quel est le rapport qui existe entre les ressources financières de l'établissement scolaire et l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa ?

Q3 : Quel est le lien qui existe entre les ressources matérielles de l'établissement scolaire et l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa ?

1.5 Objectifs

Il s'agit de la contribution que le chercheur espère apporter en étudiant le problème. L'on distingue un objectif général et les objectifs spécifiques

1.5.1 Objectif général

Ce travail a pour objectif général d'analyser le rapport qui existe entre les différentes ressources mises à la disposition de l'établissement scolaire permettant l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa

1.5.2 Objectifs spécifiques

O1 : présenter la relation qui existe entre les différentes ressources humaines de l'établissement scolaire et l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa

O2 : Analyser le rapport qui existe entre les différentes ressources financières de l'établissement scolaire et l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa

O3 : Démontrer le lien qui existe entre les différentes ressources matérielles et l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa

1.6 Intérêt de l'étude et délimitation

1.6.1 Intérêt

L'intérêt de l'étude se trouve dans sa pertinence et son apport à la résolution de problèmes qui se posent dans la société. Cette recherche revêt un triple : scientifique, social et pédagogique.

1.6.1.1 Intérêt scientifique

Le présent travail de recherche s'inscrit la mouvance des préoccupations du système éducatif en général et aux gestionnaires des établissements en particulier. En effet, la question de gestion des établissements joue un rôle majeur dans le fonctionnement de ce dernier.

1.6.1.2 Intérêt social

Il est question ici de permettre aux gestionnaires de savoir se dissocier du rôle administrativo-professionnel à celui de cadre administrative. Il devrait pouvoir se départager des problèmes familiaux et administratifs pour l'intérêt général qui est celui de bien faire son travail. Et pour cela, on attend d'eux des leaders dénués de toutes émotions.

1.6.1.3 Intérêt pédagogique

Ce travail revêt d'un intérêt pédagogique dans la mesure où il emmène les gestionnaires à réfléchir sur leurs positions dans la gestion des établissements et surtout à savoir utiliser rationnellement les ressources mis à leurs dispositions.

1.6.2 Délimitation de l'étude

Dans un travail de recherche, la délimitation de l'étude est importante dans le but le but d'éviter toute confusion. Il importe donc de circonscrire le travail dans une triple dimension à savoir : thématique, spatial et temporel.

1.6.2.1 Délimitation thématique

Sur le plan thématique

La thématique liée à cette étude se caractérise par sa grande complexité, tant sur le plan de sa revue de la littérature que sur l'honnêteté de la population interrogé. Les travaux précédents nous ont beaucoup aidés sur la relation qui fait notre problématique.

1.6.2.2 Délimitation spatio-temporelle

Cette étude portant sur la gestion des établissements scolaires et efficacité du travail administratif a été menée tenue de la modicité des moyens financiers mais surtout au regard de la crise sanitaire dont font face de nombreux pays à savoir le corona virus dans les établissements de la ville d'Ebolowa.

Sur le plan temporel, cette étude dans le cadre des activités liées à notre formation pour le compte de l'année académique 2020-2021 en vue de l'obtention du Diplôme de Professeur d'Enseignement Technique deuxième grade (DIPET 2)



Chapitre II : BILAN DE LECTURE

Le chapitre premier a consisté à présenter et à identifier le problème, à présent il sied d'élaborer le cadre théorique du présent travail à travers un bilan de lecture. Ce dernier comprend deux articulations à savoir la revue de la littérature et l'insertion théorique.

2.1 Revue de la littérature

Cette partie est consacrée à la définition des termes clés pour éviter une éventuelle confusion

2.1.1 Définition des concepts

- Gestion

Selon FUKU Sala 2015, le concept gestion vient du verbe gérer, du latin *gevere* qui veut, de manière large et étymologique, dire : administrer. Exemple : gérer les activités pédagogiques.

Le terme gestion peut être défini comme l'utilisation rationnelle et intelligente des ressources mises à la disposition de l'entreprise. Ainsi le mot gérer signifie utiliser rationnellement les ressources humaines, financières et matérielles mises à la disposition de l'école pour assurer sa rentabilité, c'est-à-dire le bénéfice obtenu par rapport aux moyens engagés.

Le cas précis d'un établissement demande une attention particulière et une vaste ouverture, compte tenu d'un public varié et exigeant. Il faut nécessairement prendre en considération un certain nombre de facteurs pour mieux assumer sa tâche, à savoir : gestion de l'emploi du temps, de l'espace, du matériel, de la gestion du programme d'études et de formation, du type de situations d'apprentissage, des apprenants, des enseignants, de l'introduction des innovations éducatives, du respect des textes et même souvent des éléments extérieurs au système scolaire.

La recherche d'une amélioration de la qualité de l'enseignement au niveau secondaire ne peut se limiter à l'élaboration plus rigoureuse d'une programmation conduite à l'échelon central (effectifs, programmes, méthodes...).

- Etablissement scolaire

Selon le dictionnaire Larousse, un établissement est le fait de s'installer quelque part (leur établissement à l'étranger) ; ou encore le fait de rédiger quelque chose (établissement d'un contrat) ; il peut aussi être considéré comme le fait de commencer quelque chose (établissement de nouvelles relations) enfin un établissement est un bâtiment (un établissement scolaire).

Les auteurs tels que Laëtitia Progin Romanato et Monica Gather Thurler dans leur ouvrage intitulé *Le leadership pédagogique : un levier pour transformer l'organisation du travail au sein des établissements scolaires*. Considère l'établissement désormais appelé à se constituer en collectif professionnel, à même de se donner une organisation du travail plus favorable au développement de nouvelles pratiques (Paquay, 2005). Une nouvelle occasion est ainsi offerte aux établissements scolaires pour dépasser la structuration cellulaire en classes, filières et degrés, le découpage de l'espace et du temps en grilles-horaires, les leçons, séquences didactiques, chapitres du manuel, plans de travail qui constituent le quotidien scolaire, de replacer la mauvaise utilisation et la fragmentation excessive des ressources matérielles et humaines par une nouvelle conception, plus souple et différenciée des espace-temps de formation (Perrenoud, 2005, 2011).

Pour répondre aux défis sociétaux, on vise donc non seulement à transformer les curricula mais, également à faire évoluer les modalités de travail des enseignants et membres de direction, ce qui comporte des incidences quant à la manière de définir le « profil attendu » des acteurs concernés. En lien avec ce qui précède, ainsi a été édicté en 2009 un « profil » pour les formations de responsable d'établissements scolaires, qui accorde une part importante aux compétences de leadership pédagogique :

- assurer la mise en place de conditions générales propices à l'enseignement et à l'apprentissage ;
- favoriser une bonne coopération professionnelle ;
- pourvoir à une évaluation régulière et à la formation continue des collaborateurs et gérer les ressources humaines en anticipant les besoins ;
- prendre et appliquer des mesures basées sur des évaluations afin de favoriser le développement de la qualité de l'enseignement, de l'apprentissage et de la collaboration, ainsi

que la réalisation des objectifs des plans d'études et des programmes de développement scolaire.

- Efficacité du travail administratif

Selon le dictionnaire Larousse, l'efficacité est un caractère de ce qui est efficace, de ce qui produit les résultats (l'efficacité d'un médicament) ; ou encore qualité d'une personne efficace, dont l'action produit des résultats (travailler avec efficacité).

Pour ATANGANA ONDOA (les Cahiers du CREAD n°96 /2011) dans son ouvrage LES FACTEURS D'EFFICACITE DES ECOLES SECONDAIRES AU CAMEROUN considère que La mission première d'une école est d'assurer la formation des élèves, c'est-à-dire, assurer la transmission des connaissances, de l'enseignant vers les élèves. Pour cela, les écoles disposent des moyens qui leur permettent d'atteindre cette mission. Mais, les capacités réelles des établissements scolaires à réaliser l'objectif ainsi assigné varient d'une école à une autre. Dans cette section, nous allons générer les niveaux d'efficacité des établissements d'enseignement secondaire général à cycle complet, c'est-à-dire, de la classe de sixième en terminale.

Tout établissement scolaire peut être considéré comme une unité de production qui a pour objectif de maximiser l'output (le service éducatif) pour un niveau donné d'inputs. Ce comportement des établissements scolaires peut être modélisé à partir de leur fonction de production estimée, laquelle fonction permet d'évaluer l'efficacité d'un établissement scolaire (Boris, Bravo et Laszlo, 1991; Cohn et Cooper, 1997). La limite de cette approche est qu'elle est conseillée lorsque la forme fonctionnelle de la fonction de production du bien ou du service est connue. Or, la fonction de production de l'éducation n'est pas a priori connue et fait l'objet d'un débat. En outre, elle plus conseillée lorsque les prix des inputs retenus sont connus et surtout, lorsque l'unité de production (ici les écoles) produit un seul output, (Domazlicky et Primont; 2006). Pour ces raisons, la méthode non paramétrique sera utilisée pour déterminer les niveaux d'efficacité des établissements scolaires. La limite de l'approche est qu'elle tend à surestimer les niveaux d'efficacité des unités de production lorsque la taille de l'échantillon est très faible. Nous pensons que cette critique peut être évacuée dans cette étude, car nous évaluons l'efficacité de 220 écoles secondaires.

- Gestion efficace

Les recherches en éducation ont montré que les principes modernes du management ont fait irruption dans le champ éducatif. L'école est aujourd'hui gérée comme une entreprise. Ce faisant, on y trouve toutes les préoccupations liées à la gestion des entreprises. C'est ainsi que, par exemple, la question de l'efficacité de la gestion scolaire a acquis de l'importance et a retenu l'attention des chercheurs en éducation (Gather Thurler, 2000). Mais, le concept d'efficacité organisationnelle n'est pas facile à définir. Les réalités et les objectifs étant différents d'une organisation à une autre, le sens que peut revêtir la notion d'efficacité, ici, n'est pas forcément celui qu'elle a ailleurs (Brunet, 1991, p. 23) :

Donner une définition du concept d'efficacité organisationnelle qui soit universellement reconnue, acceptée et utilisable dans tout type d'organisations, peu importe le secteur, n'est pas une mince tâche. Selon deux chercheurs, Cameron et Whetten (1983), plusieurs centaines d'articles et de chapitres de livres ont été écrits durant la période 1970-1982 et la majorité de ces documents ne s'accordent ni sur le sens de l'efficacité organisationnelle, ni sur la façon de l'évaluer adéquatement.

Il Y a une autre difficulté qui ne permet pas de saisir aisément la notion d'efficacité dans une organisation. C'est qu'on confond très souvent efficacité et efficience. Or, ces deux termes ne signifient pas la même chose. Une organisation peut être efficace sans être efficiente. Une organisation peut aussi être efficiente sans être efficace. Se basant sur la définition qu'en donne Séguin, Brunet (1991, p. 24) affirme que « l'efficience représente le rapport entre les entrées et les sorties (c'est-à-dire le total des ressources utilisées dans la production d'une unité de production) tandis que l'efficacité réfère au degré de succès de l'organisation. »

Mais, l'acception la plus courante réfère l'efficacité aux résultats obtenus. Gather Thurler (2000) lie l'efficacité au changement. Elle soutient, en effet, que les écoles dites efficaces produisent des résultats remarquables sur les apprentissages des élèves en s'appuyant sur les changements introduits par les systèmes éducatifs. Pour d'autres (Brunet, 1991), une organisation est efficace si elle atteint les résultats qu'elle s'est fixés.

Par rapport à cette recherche, il importe de savoir si la participation de la région à l'administration de l'éducation assure aux établissements une gestion efficace.

2.1.2 Recensement des écrits

L'analyse de la littérature, désigne à la fois une méthode de travail scientifique et une catégorie d'étude scientifique. Elle doit être capable de repérer, présenter et commenter les articles centraux du champ autour du sujet étudié. Elle doit monter aux lecteurs les grandes lignes de force structurant le savoir autour de la question posée.

Dans le cadre de ce travail scientifique qui met en relief deux notions importantes notamment, la gestion scolaire et l'efficacité du travail administratif. Il est question dans notre de parcourir plusieurs écrits pouvant nous aider dans notre recherche

- Travaux sur la gestion des établissements scolaires

De nombreux auteurs ont écrits sur la question de la gestion des établissements scolaires. Ceci pour déterminer le fonctionnement d'un établissement. Ainsi, de nombreuses études normatives et descriptives présentent les acteurs et les ressources des établissements scolaires.

DAOUDA Cissé, dans son mémoire «GESTION DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT MOYEN ET SECONDAIRE DE LA RÉGION DE KAOLACK (SÉNÉGAL) DANS LE CONTEXTE DE LA DÉCENTRALISATION ADMINISTRATIVE » 2009, la gestion scolaire n'est pas statique. Elle est tributaire de situations politiques, administratives, économiques et sociales toujours changeantes. Donc, toute réforme, dans ce cadre, imprime, inmanquablement, une démarche nouvelle à l'administration des écoles. En fonction du contexte, les choses peuvent alors s'améliorer ou se détériorer.

Dans une démarche qualitative, des entrevues ont été menées avec des chefs d'établissements, des acteurs de l'école, des responsables en charge de l'éducation, dans la région, aussi bien au niveau politique qu'au niveau académique. Les résultats de l'étude révèlent principalement deux faits. D'une part, la participation de la région à la gestion des établissements d'enseignement moyen et secondaire est porteuse d'une gestion de proximité saluée par tous. D'autre part, l'État qui a transféré à la région la compétence de l'éducation ne lui donne pas, concomitamment, les moyens de prendre correctement en charge ses missions par rapport à l'école.

Des recommandations qui se fondent sur les avis recueillis ont été formulées pour encourager ce qui se fait de positif et corriger les dysfonctionnements en vue d'améliorer le mode de gestion actuel des lycées et collèges du Sénégal.

FUKU SALA 2015 présente l'administration scolaire dans « gestion et administration scolaire » dans une formation continue des directeurs d'école primaire comment les écoles doivent être gérées et la qualité d'un bon dirigeant de ces établissements « Ce manuel de formation, destiné aux directeurs d'écoles primaires, a pour finalité d'accroître la capacité et la maîtrise des participants et augmenter leur compréhension en Gestion et administration scolaire. Il aborde concrètement des questions fondamentales relatives aux domaines de la gestion des ressources, celles qui ont trait à l'organisation et au fonctionnement d'une institution scolaire »

Pour ce dernier la formation continue en gestion et administration scolaires constitue un impératif pour la réussite des élèves et la promotion du développement de l'école primaire. Ceux qui sont appelés à diriger l'école primaire sont confrontés aujourd'hui à toute une série de changements, en amont et en aval du contexte dans lequel ils doivent exercer leur action, lesquels déterminent clairement leurs missions et leurs fonctions, les compétences mobilisées, les procédures utilisées et les résultats attendus.

Jean Labelle et Michelle St-Germain dans « la gestion scolaire : une situation à améliorer ? » 2004, pensent qu'à l'instar de plusieurs autres pays et provinces canadiennes, le Québec réforme actuellement son système public d'éducation. En amont de cette réforme, il existe, depuis les années 60, une tendance lourde de démocratisation. En outre, plusieurs facteurs exogènes et endogènes au système éducatif québécois expliquent cette réforme. On pense ici à des motifs politiques, économiques, sociaux, technologiques et éthiques. On pense aussi à l'affaiblissement des structures ou encore à des dysfonctions au niveau de la gestion des systèmes. Devant l'agitation que suscite souvent la réforme, il convient, périodiquement, de faire le point sur l'état de la situation. L'objet de cet article, consiste justement à dresser un bilan sur l'état de la situation en matière de gestion scolaire de l'enseignement primaire et secondaire du secteur public francophone au Québec. Alors que de nombreuses démarches ont été entreprises dans le sens de la démocratisation de la gestion scolaire au Québec, il appert qu'il existe toujours des irritants à l'intérieur de ce champ de réflexion et de pratique. En effet, même si on a apporté de nombreuses modifications à la gestion des systèmes

- Efficacité du travail administratif

Dans l'atteinte des objectifs des établissements, les dirigeants sont appelés à produire un travail efficace.

Pour ATANGANA ONDOA (les Cahiers du CREAD n°96 /2011) une comparaison est faite entre la productivité des établissements privés et publics au Cameroun car selon lui, les résultats démontrent que le niveau moyen d'efficacité des écoles secondaires est estimé à 0,60 et les écoles secondaires du milieu rural sont les plus efficaces. En ce qui concerne l'analyse de l'efficacité par ordre d'enseignement, les résultats démontrent que les écoles privées protestantes sont les plus efficaces et les écoles secondaires privées laïques, les plus inefficaces. Enfin, les résultats des estimations prouvent que les écoles les plus efficaces sont celles qui sont relativement mieux dotées en ressources. Ils confirment l'importance de la discipline au sein des écoles et témoignent la valeur de la coopération entre les écoles et les parents d'élèves.

Laëtitia Progin Romanato et Monica Gather Thurler dans « leadership pédagogique : un levier pour transformer l'organisation du travail au sein des établissements scolaires » 2012, pensent que dans un collectif tel que l'établissement scolaire, si chaque collaborateur organise son propre travail, les directeurs ont un pouvoir particulier pour influencer le travail de leurs collaborateurs : celui de le prescrire voire, en partie, de structurer et de déléguer certaines tâches.

2.2 Insertion théorique

Fisher appréhende la théorie comme : « un ensemble de proposition cohérente qui tendent à monter tel ou tel phénomène, telle ou telle attitude » (Fisher 199 : 43). Akoulouze (1991) quant à lui décrit la théorie comme un « ensemble intégré d'énoncés comportant des définitions et révélations supposées être vraies et relative à un domaine particulier ». Ce faisant, le rôle d'une théorie est de pouvoir expliquer le problème qu'on a découvert dans la recherche.

. La conception française de l'organisation administrative est fondée sur la notion juridique de l'unité de l'Etat. Aux choix fondamentaux de la Nation, s'ajoutent ceux de l'Union Européenne. La stratégie de Lisbonne, définie par le Conseil européen en 2000, dote l'Europe d'une nouvelle ambition : en faire l'économie de la connaissance à l'horizon 2010. Parallèlement se déploie la modernisation du service public. Différents axes en sont identifiés : le partenariat avec les usagers, la redéfinition du rôle des agents publics, l'évaluation de l'action publique.

Les chefs d'établissements scolaires, représentants de l'Etat, ont un rôle dans l'encadrement public. Leur fonction est plurielle. Véritables « managers de leurs équipes », ils sont sensés appliquer les directives des recteurs, motiver les personnels, construire des stratégies, qu'elles soient élitistes ou, au contraire, tournées vers les élèves en difficulté, ou encore innovantes et/ou d'approfondissement des savoir-faire. En outre, les chefs d'établissement doivent de plus en plus faire tenir ensemble des équipes aux relations parfois conflictuelles, personnifier la loi, réguler et représenter. Par ailleurs, la loi votée en 2001, applicable depuis 2006 dans les établissements scolaires, implique le passage d'une logique de moyens à une logique de résultats. Duter ; décrit les conséquences contradictoires de la mutation de la fonction de chef d'établissement : deux cultures professionnelles se côtoient, l'une faite de responsabilités administratives, juridiques et financières, l'autre, en rupture, est symbolisée par l'implication pédagogique et le management. Ces dernières trouvent leur justification dans l'autonomie. Mais, celle-ci est sous contrôle hiérarchique et doit faire face à des moyens financiers contraints. Corollaire de l'autonomie, l'évaluation des chefs d'établissement par les Inspecteurs d'Académie est en place depuis 2003. Ce formalisme contractuel qui répond à des objectifs nationaux contrarie parfois les décisions issues de la coopération des établissements avec les parties prenantes, personnel, usager, collectivités territoriales. Compte tenu des politiques éducatives et des variables internes des établissements scolaires, tant financières qu'humaines.

- Organisation bureaucratique

Van Zanten et Ball Dans *Management & Avenir* 2008/3 (n° 17), caractérisent le fonctionnement de l'Education Nationale et des établissements scolaires par l'omniprésence de la hiérarchie, le haut degré de segmentation des directions, des services et des tâches, la forte standardisation des activités. La spécialisation des individus, la séparation des tâches de conception et d'exécution relèvent des principes de la théorie classique des organisations (Fayol, Taylor). Cette division du travail est au fondement de l'organisation des établissements scolaires. Elle favorise le cloisonnement des services. Les conseillers principaux d'éducation et les surveillants, par exemple, sont chargés de la discipline, de la gestion des absences, du respect des horaires tandis que les enseignants sont chargés de dispenser un savoir. « La non-qualité et les dysfonctionnements apparaissent souvent aux interfaces entre les fonctions ». Le nombre réduit d'échelons intermédiaires entre le sommet et la base, la diversité des statuts des enseignants, un niveau de qualification souvent élevé,

sont une singularité de la structure des établissements scolaires, structure bureaucratique professionnelle.

La forte autonomie qui caractérise cependant le personnel enseignant le responsabilise. L'être humain est au centre du système éducatif. Or, bien que la mission éducative soit un objectif commun aux personnels des établissements scolaires, elle ne suffit pas à unir les acteurs. La confrontation entre les attentes de l'encadrement et les attentes des personnels peut être à l'origine de conflits et détériorer l'ambiance de travail. Gérer les conflits, évaluer les personnels, mesurer les changements sont des instruments de l'unité de l'organisation. A l'opposé, l'absence d'encadrement clair empêche les personnels de se situer : « on ne sait pas trop ce qu'on vaut » ; « il est utile d'avoir un retour de ce qu'on fait ; on ne nous dit que quand ça ne va pas ; on ne dit pas quand ça va » témoignent deux membres du personnel d'un lycée professionnel industriel.

- Pilotage des établissements scolaires

Dans ce contexte, le pilotage d'un établissement revient à l'administrer en appliquant des normes et des procédures, ainsi qu'à prendre des décisions autres que réglementaires. Piloter laisse une marge d'autonomie et d'appréciation aux chefs d'établissement. Il leur appartient, par exemple, « de tirer parti du potentiel de créativité des équipes pédagogiques pour mettre en œuvre des projets innovants et impulser une véritable politique pédagogique au service de la réussite de tous les élèves. » (Forestier, 2001). Les décisions réglementaires quant à elles concernent plutôt l'action d'administrer, par exemple, fixer des objectifs et analyser les résultats dans une rationalité téléologique. Evaluer s'inscrit dans les actions de pilotage. Il s'agit de mesurer les écarts entre les objectifs de l'établissement et les réalisations effectives, puis de débattre du sens et de la portée des résultats (taux de réussite aux examens, taux de rotation des personnels, effectifs par classe, taux d'encadrement des élèves, dotation horaire globale, équilibre budgétaire...)

Selon Prost, « le rôle des chefs d'établissement est décisif : chacun donne à son lycée son style propre, et l'opinion a clairement conscience de ce que le client de chacun d'eux doit au style et à l'action du proviseur. On pense souvent que le caractère d'un lycée dépend de son recrutement, et c'est vrai dans une large mesure, mais il suffit parfois que le proviseur change pour que le caractère se transforme ». Guillaume établit une typologie des chefs d'établissement. Il met en évidence leur positionnement incertain dans le pilotage de

l'établissement. D'après lui, 40 % d'entre eux n'interviennent pas dans l'action pédagogique, soit qu'ils soient réfractaires (21 %), soit qu'ils soient « traditionnalistes plutôt passifs » (19 %). Parmi 60 % des chefs d'établissement qui souhaitent intervenir ou qui interviennent, seuls 21 % sont des managers, tandis que 13 % sont des pédagogues directifs, et 26 % des « non-interventionnistes ».

- Chef d'établissement, principal acteur d'une stratégie collective

« La portée des changements organisationnels nécessaires doit s'apprécier au regard des défis à relever. Un diagnostic mené sur l'Ecole met en avant différents problèmes, souvent liés. Après une hausse des effectifs scolarisés dans les années 70, ceux-ci stagnent depuis le milieu de la décennie 90. On observe un haut niveau de sorties sans qualification. L'ajustement de l'offre de formation, afin de favoriser l'insertion, reste problématique, tout comme les questions de violence, de santé et d'intégration. Au niveau de l'établissement scolaire, les réponses mises en avant passent par le renforcement des possibilités d'action du chef d'établissement et le développement des relations avec toutes les parties prenantes. L'autonomie de l'établissement scolaire, affirmée au fil des textes officiels, doit permettre une meilleure efficacité. Pourtant, ses supports, les projets d'établissements et la contractualisation avec les rectorats ou les collectivités locales, restent très formels et ne suscitent pas toujours l'adhésion des enseignants ».

P. Brest a mené une série d'entretiens exploratoires auprès de chefs d'établissements et d'un recteur d'académie. Un travail d'analyse de contenu et lexicale l'a conduit à mettre en avant plusieurs éléments : « les thèmes du projet et de la contractualisation sont peu présents, tout comme les acteurs extérieurs sont peu cités. Les interlocuteurs font part de regrets dans leurs relations avec les parents, le rectorat, et souhaitent plus de lien avec l'inspection ou les entreprises. Le chef d'établissement est ainsi vu comme un pilote, qui communique et contrôle, avec les acteurs de l'établissement. La négociation se fait avec les collectivités locales et le rectorat. La participation des acteurs, les expériences, bien que peu présentes, sont appréciées et associées aux solutions pour améliorer la qualité du service éducatif. Ce tableau est conforme à ce qui pouvait être attendu au vu de la littérature.. Cependant celle-ci apparaît sous un jour nouveau : il n'y a pas de rejet de la participation ou de l'expérimentation de solutions innovantes, mais plutôt une difficulté à associer les acteurs et à trouver des conditions permettant les expériences ».

- Projet d'établissement : formalisation d'une stratégie collective

« Dans le cadre de son autonomie, le chef d'établissement est chargé de définir une stratégie. Elle trouve une formalisation dans le projet d'établissement, qui précise les modalités particulières de mise en œuvre des objectifs nationaux. Les membres de la communauté éducative pouvant être associés à la phase d'élaboration. Faire participer aux processus de décision stratégique des acteurs qui ne sont pas dirigeants, c'est à dire des cadres opérationnels, intermédiaires, où d'une manière générale, non-décideurs en matière stratégique, relève de la décentralisation des processus stratégiques. Pour Torset cette dernière permet d'envisager une meilleure pertinence et efficacité stratégique, ainsi qu'une efficacité organisationnelle supérieure par rapport à des processus non décentralisés.

En l'espèce, l'ouverture de la réflexion stratégique à la communauté éducative conduit à envisager les relations du chef d'établissements avec un ensemble de parties prenantes, qu'elles soient internes à l'établissement, élèves, enseignants, autres personnels, ou externes : rectorat, inspection, autres établissements scolaires, collectivités territoriales, entreprises, associations, autres administrations, en particuliers dans le cadre de politiques interministérielles. Ces relations, marquées par la diversité, peuvent faire, ou non, l'objet d'un lien hiérarchique, d'un cadre plus ou moins formalisé ; elles peuvent regrouper quelques individus ou être de véritables relations inter-organisationnelles. Enfin, elles peuvent se faire au sein de structures existant dans l'établissement, par exemple le conseil d'administration. Le rôle du chef d'établissement, dans cette perspective, est de permettre la construction de stratégies collectives au service de la réussite de tous les élèves ».

- Perspective constructiviste

Notre hypothèse selon laquelle il est possible, en complément des politiques gouvernementales, d'améliorer le pilotage des établissements s'inscrit dans un perspective constructiviste. Nous considérons que la gestion des ressources humaines se construit avec les acteurs de l'organisation. L'école est à la fois un lieu où se multiplient les idées, mais aussi un lieu de déperdition d'idées. La théorie socio-économique propose de récupérer les ressources gaspillées de façon à ce que les hommes trouvent leurs propres solutions aux problèmes auxquels ils sont confrontés.

– Point de vue épistémologique génétique

Du point de vue de l'épistémologie génétique, la Co-construction de la connaissance avec les acteurs de l'organisation est liée au double processus d'assimilation-accommodation mis en évidence par Piaget. « L'intelligence organise le monde en s'organisant elle-même ». Le développement de l'intelligence, selon J. Piaget, est une construction progressive associant une maturation biologique et une expérience qui engendrent un schème d'action ou de pensée. L'être humain doit tout construire de sa connaissance du monde et des moyens par lesquels il appréhende le réel grâce à des mécanismes difficiles d'assimilation et d'accommodation. L'assimilation, et l'accommodation, sont deux processus complémentaires constamment présents dans tous les apprentissages. L'acteur ramène ce qu'il est en train de vivre à ce qu'il sait déjà. Le concept d'assimilation implique l'intégration des données antérieures. Accommoder signifie construire de nouveaux schèmes d'action. L'idée d'accommodation correspond à la réorganisation des connaissances pour trouver une autre voie dans la résolution des problèmes si la solution trouvée entre en contradiction avec d'autres données du problème.

– Recherche-intervention : un processus interactif et itératif

L'analyse socio-économique, fondée sur les principes de la recherche-intervention est interactive. GIRIN définit les principales caractéristiques de la recherche-intervention : la plus grande partie des données vient du terrain, le travail de terrain n'est pas mené suivant un protocole établi par avance, mais s'ajuste à des circonstances, « ceux du terrain » ont leur mot à dire sur le déroulement de l'intervention, les chercheurs construisent eux-mêmes l'investigation. La progression scientifique n'est pas linéaire mais fondée sur un processus continu et discontinu fait de tâtonnements, de bifurcations, d'aller-retour. Les itérations permanentes entre les théories et le terrain, l'interaction entre soi et autrui relèvent d'une démarche de recherche « articulaire » et cumulative.

– Méthodologie qu'altimétrique

Nous nous appuyons sur une méthodologie qu'altimétrique, une analyse qualitative, quantitative et financière, dans le cadre d'une recherche d'intention scientifique. La méthodologie qu'altimétrique, proposée par Savall et Zardet, repose sur une « observation dynamique de phénomènes longitudinaux hybrides, à la fois spontanés et délibérés, au cours d'expérimentations in vivo ». Une observation rapprochée, favorise la compréhension du sens

des décisions et des comportements. Elle permet « l'évaluation et la production d'indicateurs qualitatifs, quantitatifs et financiers. »

Nous mobilisons aussi la théorie socio-économique en raison de son approche systémique, à travers le concept de coûts et performances cachés, ses modes opératoires (diagnostic socio-économique, effet-miroir, avis d'expert), ses outils de gestion (tableaux de bord, gestion par projet). Les conditions de travail, l'organisation du travail, la gestion du temps, la communication-coordination-concertation, la formation intégrée, le pilotage stratégique sont les six domaines de dysfonctionnement étudiés. Les phrases témoins et les idées clés, classées par domaines ont été restituées aux acteurs lors d'effets-miroirs, en groupes restreints.

2.3 Hypothèse de recherche

Cela dit, afin de répondre à nos questions de départ on a formulé des hypothèses qui sont définies comme « une explication provisoire de la nature des relations, elles constituent une explication admise temporairement concernant des phénomènes donnés et cela, jusqu'à sa confirmation ou sa réfutation par l'expérience ou par démonstration ». Selon Maurice Angers (initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines ; édition casbah, Alger, 1997) : l'hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre eux ou plusieurs termes et impliquent une vérification empirique. Selon Grawitz Madeleine (méthodologie des sciences sociales ; 11^{ème} édition, édition Dalloz, Paris, 2001.) l'hypothèse est « une proposition de réponse à la question posée, elle tend à formuler une relation entre des faits significatifs. Même plus ou moins précise, elle aide à sélectionner les faits observés, permet de les interpréter, de leur donner une signification qui devient un élément possible de théorie »

Alors une hypothèse de recherche est la réponse présumée aux questions qui orientent notre recherche, donc pour répondre aux questions de la problématique nous avons opté pour les hypothèses suivantes :

2.3.1. Hypothèse générale

HG. Les ressources mises à la disposition de l'établissement ont une influence significative sur l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

2.3.1.1 Hypothèses de recherche

HS1. L'utilisation rationnelle des ressources humaines de l'établissement influence l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

HS2. Les ressources financières de l'établissement ont un impact significatif sur l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

HS3. Les ressources matérielles de l'établissement permettent l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

Tableau synoptique de l'étude

Hypothèses	Variables	Indicateurs	Modalités
<p>HG.</p> <p>Les différentes ressources mises à la disposition de l'établissement ont une influence significative sur l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa</p>	<p>VI</p> <p>Les différentes ressources mises à la disposition de l'établissement</p>	<p>-l'utilisation rationnelle des ressources humaines influence l'efficacité du travail administratif au LTE</p>	<p>-oui</p> <p>-non</p> <p>-réponse ouverte</p> <p>-très bon</p> <p>-bon</p> <p>-passable</p> <p>-mauvais</p>
	<p>VD</p> <p>Efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa</p>	<p>-les ressources financières ont un impact significatif sur l'efficacité du travail administratif au LTE</p> <p>-Les ressources matérielles de l'établissement scolaire permettent l'efficacité du travail administratif au LTE</p>	
<p>HS1</p> <p>L'utilisation rationnelle des ressources humaines influence l'efficacité du travail administratif lycée technique d'Ebolowa</p>	<p>VI</p> <p>Les ressources humaines du LTE</p>	<p>-le personnel administratif</p> <p>-les enseignants</p> <p>-les agents d'appui</p> <p>-les élèves</p>	<p>-oui</p> <p>-non</p> <p>-réponse ouverte</p> <p>-très bon</p> <p>-bon</p> <p>-passable</p> <p>-mauvais</p>
<p>HS2</p> <p>Les ressources financières ont un impact significatif</p>	<p>VI</p> <p>Les ressources financières du LTE</p>	<p>-budget alloué</p> <p>-contribution annuelle des élèves</p> <p>-frais d'inscription</p>	<p>-oui</p> <p>-non</p> <p>-réponse ouverte</p>

GESTION DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES ET EFFICITE DU TRAVAIL ADMINISTRATIF
technique d'Ebolowa

<p>sur l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa</p>		<p>aux concours -produits des activités réalisées -contrepartie des services rendus par l'établissement</p>	<p>-très bon -bon -passable -mauvais</p>
<p>HS3 Les ressources matérielles de l'établissement permettent l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa</p>	<p>VI Les ressources matérielles du LTE</p>	<p>-les salles de classes -les tables bancs -le matériel de bureau -le matériel didactique -le matériel des ateliers</p>	<p>-oui -non -réponse ouverte -très bon -bon -passable -mauvais</p>



CHAPITRE III : METHODOLOGIE

Les premiers chapitres ont permis de poser les bases théoriques de ce travail. Après avoir défini la problématique et exposé les hypothèses de cette recherche, le souhait est tester ces dernières de manière empirique.

Pour cela, ce chapitre est consacré pour l'exposition de cette étude sur le terrain auprès du lycée technique d'Ebolowa, commençant par une présentation détaillée de l'organisme d'accueil, puis la méthodologie de recherche et la démarche adoptées pour obtenir des données et informations fiables. Enfin, les quatrième et cinquième serviront faire une analyse approfondie des données du questionnaire, et on terminera par une conclusion synthétique des résultats obtenus.

3.1. Présentation de l'entreprise

Cette section sera consacrée à la présentation du lycée technique d'Ebolowa en tant qu'organisme d'accueil, en commençant son historique, ensuite les offres d'emplois qu'offre le lycée technique, passant par la structure de cette dernière et le personnel y compris, son organigramme.

A. HISTORIQUE

Le Lycée technique d'Ebolowa (LTE) est situé dans la région du Sud, département de la Mvila, arrondissement d'Ebolowa 2eme au quartier Angalé. Il a été créé en 1954 et prend le nom de Centre d'apprentissage d'Angalé (CAA). Il subit une première transformation en 1963, passant du Centre d'apprentissage au Centre d'Enseignement Technique (CET). La deuxième transformation arrive en 1976, on ne parlera plus du CET, mais du Collège d'Enseignement Technique Industrielle et Commerciale (CETIC). En 1991, il est transformé à nouveau et devient alors un véritable lycée technique abritant le premier et le second cycle.

Sa vocation principale est de donner aux jeunes gens qui ont choisi l'enseignement technique, une formation soutenue et qualifiée dans les domaines de la comptabilité la communication administrative, de l'électrotechnique, de la mécanique réparateur automobile, etc....

B. OFFRE DE FORMATION

Le Lycée Technique d'Ebolowa (LTE) dont l'accès se fait par voie de concours en 1^{ère} Année et en 2^{nde}, est un établissement d'enseignement technique comportant deux cycles, le premier et le second. Chaque cycle se subdivise en deux sections à savoir, la section industrielle et la section commerciale, allant de la première année en terminale.

La section industrielle se présente ainsi que suit :

- **Le premier cycle (1^{re} année-4^e année) a les filières suivantes :**
 - Génie civil (MACO) ;
 - Menuiserie (MENU) ;
 - Electrotechnique (ELEQ) ;
 - industrie d'habillement/ la couture sur mesure (IH/COME).

- **Le second cycle (de la 2^{nde} en Terminale) a les filières suivantes :**
 - Froid et climatisation (F5) ;
 - Fabrication Bâtiments (F4-BA) ;
 - Electrotechnique (F3) ;
 - Menuiserie et ébénisterie (MEB) ;
 - Installation sanitaire (IS) ;
 - Industrie d'habillement (IH).

La section commerciale ou section **STT (science et technologie du tertiaire)** se présente comme suit :

- **Le premier cycle (de la 1^{re} année en 4^{ème} année) a les filières suivantes :**
 - Commerce (COM) ;
 - Gestion/Secrétariat Bureau (SEBU) ;
 - ESCOM (Employé des services comptables)/SEBU ;
 - ESCOM/SEBU

➤ **Le second cycle (de la 2^{nde} en Terminale) a les filières suivantes :**

- 2^{nde} STT/ ESF;
- 1^{ère}ACA (Action et Communication Administrative)
- 1^{ère} ACC (Action et Communication Commerciale)
- 1^{ère} CG (Comptabilité et Gestion)
- 1^{ère} ESF (Economie Sociale et Familiale)
- Tle ACA (Action et Communication Administrative)
- Tle ACC (Action et Communication Commerciale)
- Tle CG (Comptabilité et Gestion)
- Tle ESF (Economie Sociale et Familiale)

Cette offre de formation est encadrée par un personnel dynamique reparti dans plusieurs organes.

C. STRUCTURE DU LYCEE TECHNIQUE D'EBOLWA

Ici, nous allons présenter les différents organes du Lycée, ensuite l'organigramme de l'établissement.

1- Les organes du Lycée Technique d'Ebolowa

Les différents organes qui concourent au bon fonctionnement du Lycée sont analysés ainsi qu'il suit :

➤ **Le provisorat**

Il est le chef d'établissement et donc principal responsable sur le triple plan administratif, pédagogique et financier. Il coordonne toutes les activités et représente l'établissement partout où besoin se fait ressentir.

➤ **Les censeurs**

On y trouve 06 censeurs. Ils secondent le proviseur et suivent l'application de l'exécution des décisions de ce dernier dans le domaine pédagogique.

➤ **Le conseiller principal d'orientation**

Le Lycée technique d'Ebolowa est doté de tout un service destiné à l'orientation scolaire, 06 conseillers d'orientations qui s'occupent particulièrement de l'encadrement psychologique des élèves, de leur formation et de leur orientation.

➤ **Les chefs de travaux**

Ils dirigent chacun dans son domaine les activités techniques de l'établissement à savoir la coordination des travaux pratiques dans les ateliers.

➤ **Le chef service d'EPS**

Le sport étant un facteur déterminant pour la santé physique, morale, psychologique de l'apprenant, il occupe tout un service dirigé de main de fer par un chef de service.

➤ **Les surveillants généraux**

Ils sont au nombre de 05 et sont secondés par les surveillants de secteur. Ils veillent à l'application des textes règlementaires et au respect de la discipline.

➤ **L'intendant**

Il s'occupe de tous les problèmes financiers de l'établissement.

➤ **Le comptable-matières**

Il s'occupe et gère les différentes commandes des matériels didactiques.

➤ **L'infirmierie**

Elle est chargée d'administrer les premiers soins d'urgence aux élèves en cas de besoin.

➤ **Les secrétaires**

Au nombre de 02, elles s'occupent des audiences du proviseur et d'autres tâches administratives.

➤ **Les enseignants**

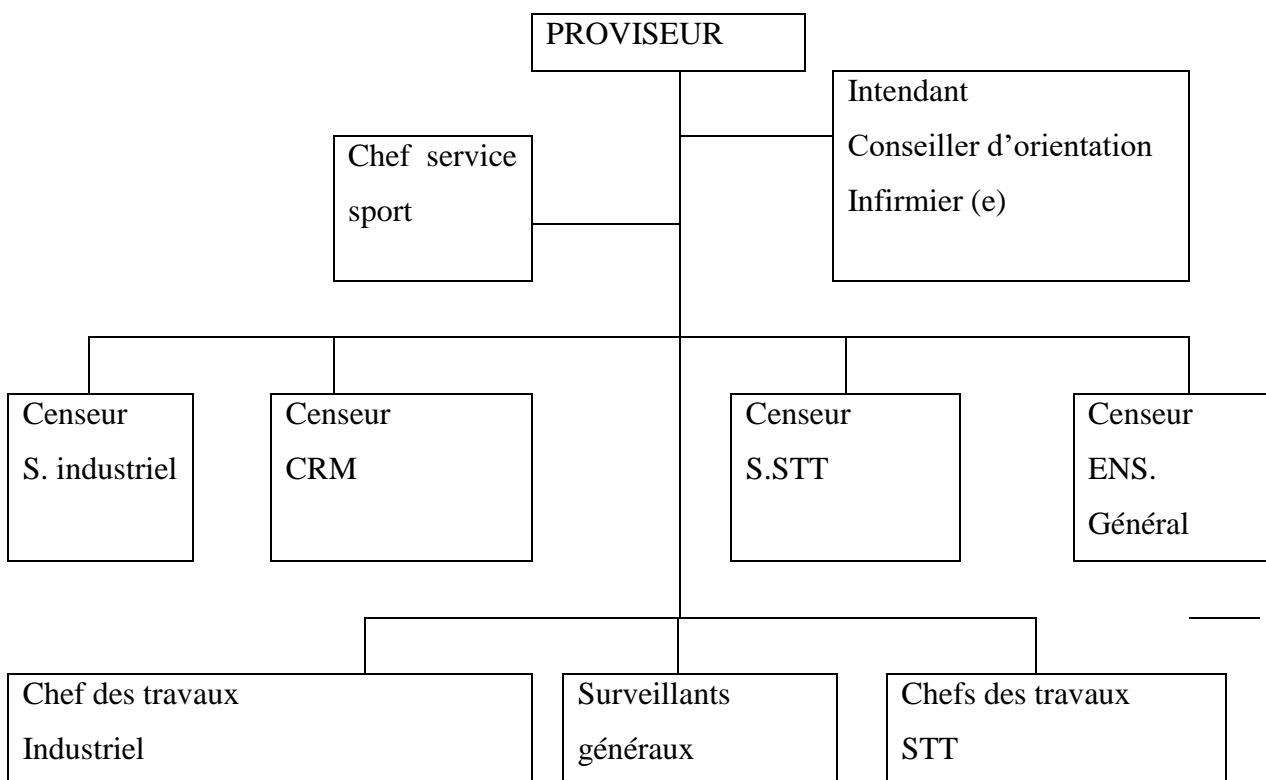
Le Lycée Technique compte plusieurs enseignants repartis dans toutes séries confondues et ils sont les produits de l'ENSET de Douala ou de Bambili, de l'ENS de Yaoundé ou de Maroua, des ENIET et actuellement on en retrouve qui sont des produits de l'ENSET d'Ebolowa.

➤ **Bureau des activités post et périscolaires**

Il est placé sous la conduite de l'un des censeurs des enseignements généraux qui suit les activités de la coopérative et des différents clubs.

D- ORGANIGRAMME

STRUCTURE ADMINISTRATIVE DU LYCEE TECHNIQUE D'EBOWA



3.2. Population et échantillon

L'étude porte sur les garants et l'importance de la gestion des établissements scolaires pour une efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa. La nécessité de ce travail porte sur la gestion dans son organisme. Il est à rappeler que dans notre contexte, que en dehors du proviseur qui est le chef d'établissement, nous avons aussi d'autre personne détentrice d'une parcelle de pouvoir. Notamment, les censeurs, les surveillants généraux, les chefs d'ateliers ; l'intendant ; et les conseillers d'orientations scolaires pour ne citer que ceux-là.

Comme susmentionné, notre étude porte sur « la gestion des établissements scolaires et efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa ». En l'observant, ce sujet est d'actualité, il s'applique dans tous les établissements, mais plus dans les établissements de l'enseignement technique qui sont réputés comme regroupant un nombre plus important du personnel administratif. C'est en outre un problème d'autre général et sensible pour la bonne marche de la structure. Certes cela concerne toutes les structures, nous allons nous attarder à un établissement de l'enseignement technique, plus précisément celle du lycée technique d'Ebolowa.

- **Description du site de l'étude**

Le site de l'étude est le lieu où se déroule l'enquête proprement dite. Cette étude est effectuée dans la région du SUD, plus précisément dans le département de la Mvila, arrondissement d'Ebolowa 2eme au Cameroun, plus précisément au lycée technique d'Ebolowa.

- **Description de la population d'étude**

Selon CHAUCHAT (1985), la population est définie comme : *L'ensemble des individus auxquels s'applique l'étude. Les limites de cette population ainsi que ses caractéristiques sont définies en fonction de l'enquête.* En d'autres termes, la population de l'étude est l'ensemble des personnes présentant des caractéristiques communes et susceptibles de faire l'objet d'une étude scientifique. Il s'agit alors des individus à partir desquels les résultats de l'enquête peuvent être généralisés.

- **Population**

La population de notre étude est comprise entre le proviseur du lycée technique de la ville d'Ebolowa ; les censeurs, les surveillants généraux ; l'intendant et les conseillers d'orientations. Nous retrouvons dans cette population un proviseur, six censeurs ; quatre surveillants généraux ; un intendant et trois conseillers principaux d'orientation. La thématique de notre travail à elle seule nous impose ce choix de la population :

- Le proviseur

IL est le chef d'Etablissement ; il assure la responsabilité administrative, pédagogique, éducative et financière. Ainsi il :

- Exécute les instructions du Ministre en charge de l'Education Nationale et les décisions du Conseil d'Etablissement ;
- Représente l'Etablissement dans tous les actes de la vie civile ;
- Préside tous les conseils à l'exception du Conseil d'Etablissement ;
- Présente au Conseil d'Etablissement le compte administratif ;
- Prépare de façon collégiale les travaux du Conseil d'Etablissement dans le cadre de la Commission Permanente ;
- Présente le projet de budget ;
- Négocie tout contrat ou convention au nom de l'Etablissement et le signe après avis conforme du Conseil d'Etablissement ;
- Organise les vacances décidées par le Conseil d'Etablissement ;
- Gère les crédits alloués à l'Etablissement ;
- Ordonne les dépenses ;
- Procède aux opérations de recrutement d'élèves et de recrutement des personnels vacataires et d'appoint après avis conforme de la Commission Permanente constituée au sein du Conseil d'Etablissement ;
- A autorité sur l'ensemble du personnel en service dans l'Etablissement ;

- Note le personnel sous son autorité ;
- Organise le service du personnel dans le respect de leur statut ;
- Veille au respect des horaires et programmes ;
- Veille au bon déroulement des enseignements, au contrôle des connaissances des élèves, à l'information et à l'orientation scolaire des élèves ;
- Assure l'application du règlement intérieur ;
- Etablit les certificats de prise ou de reprise de service et les cartes d'identité scolaires et délivre les autorisations d'absence conformément aux textes en vigueur ;
- Veille à la sécurité des personnes et des biens, à l'hygiène et à la salubrité de l'Etablissement et à la préservation de son environnement ;
- Organise la visite médicale systématique des élèves et informe les parents de l'état de santé de leurs enfants ;
- Veille à la diffusion de la législation et de la réglementation scolaires ;
- S'assure de la qualité de la restauration dans l'établissement ;
- Souscrit les assurances scolaires pour ses élèves ;
- Dresse et conserve les procès-verbaux des séances du Conseil d'Etablissement.

➤ Les censeurs

Dans ce sens, ils sont ses collaborateurs administratifs les plus proches. Un des Censeurs est l'adjoint du Proviseur dans un Lycée. A ce titre, il remplace le Proviseur en cas d'absence ou d'empêchement.

Sous l'autorité du Proviseur, le Censeur est chargé de l'application des règlements pédagogiques et de la discipline.

-Il élabore les emplois du temps et les calendriers d'occupation des locaux et des diverses installations à l'usage des élèves.

- Dans un Lycée Technique ou Professionnel, le Chef des Travaux assiste le Censeur dans l'organisation des activités des ateliers.

➤ Les surveillants généraux

Le Surveillant Général est l'adjoint au Chef d'Etablissement dans les Collèges d'Enseignement Général ou Technique et Professionnel. A ce titre, il remplace le Directeur en cas d'absence ou d'empêchement. Dans les Lycées, il est spécialement responsable du maintien de l'ordre et de la discipline. Il est assisté d'un ou de plusieurs Surveillants de Secteur.

➤ Les chefs d'ateliers

Sous l'autorité du Chef d'Etablissement, le Chef des Travaux est responsable des activités des ateliers. Il dirige les ateliers et les secteurs technologiques et productifs de l'Etablissement et propose les fabrications et les prestations de service.

Il est associé à l'achat du matériel ou outillage nécessaire à l'atelier

➤ L'intendant

L'Intendant ou l'Econome est l'agent financier dans les Lycées ou les Collèges. A ce titre, il :

-Procède à l'ouverture des comptes au nom de l'Etablissement scolaire auprès des Institutions bancaires ou postales ;

-Exécute les dépenses ;

-S'assure de la disponibilité des crédits et de la régularité de la dépense ordonnée ;

-Prépare les avant-projets de budget et les dossiers techniques des marchés ;

-Présente les comptes de gestion au Conseil d'Etablissement ;

-Collecte les contributions exigibles et tous les fonds reçus à l'Etablissement ;

-Procède à tout encaissement et à tout dépôt des titres de banque et des fonds collectés ;

-Est le Régisseur des recettes ;

-Assure la gestion de la caisse d'avances ;

-Assure le paiement des bourses aux élèves ;

➤ Les conseillers d'orientations scolaires

Placé sous l'autorité d'un Conseiller d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle, le Service d'Orientation Scolaire et Professionnelle est chargé du conseil, de l'information et de l'orientation des élèves en fonction de leurs aptitudes aux Conseils de Classe. Il organise les tests psychotechniques et rassemble toutes les informations nécessaires aux Conseils de Classe.

Dans cette population, nous avons prélevé un échantillon dans chacun des domaines de la population à étudier afin de faire notre échantillonnage.

• **Echantillon**

- **Technique d'échantillonnage**

L'échantillonnage tel que défini par CAUMONT est le nom donné à l'opération permettant d'effectuer cette sélection (l'échantillon). Il procède à choisir une petite population à partir de laquelle seront tirées des conclusions sur une population plus large. Dans cette logique, il consiste à décrire l'ensemble de la population cible à étudier à partir des seuls éléments observés et préalablement sélectionnés. La taille de l'échantillon est fonction de la plus ou moins grande homogénéité des valeurs caractéristiques de la population à étudier. En outre, un échantillon est une fraction représentative d'un type de population. La population que nous avons choisie pour notre recherche se trouve dans l'environnement où nous avons effectué notre étude, c'est-à-dire au sein de l'entreprise du « Lycée technique d'Ebolowa ». Notre population contient les catégories socioprofessionnelles qui sont le chef d'établissement (proviseur), les cadres (censeurs et surveillants généraux) ; les chefs d'ateliers ; l'intendant et les conseillers principaux d'orientation, avec un effectif de 30, dont la proportion des cadres est de 27 occupants différents postes de responsabilités, 3 conseillers d'orientations.

Notre population d'étude se compose de 30 personnes. Cette population est une population homogène, aléatoire et réunit ces personnes pouvant occuper et avoir une responsabilité.

Selon ANGERS Mauris (1997) l'échantillonnage accidentel « est celui des échantillonnages non probabilistes qui comprend le moins de contraintes dans la sélection des éléments ».

Nous avons opté, à l'utilisation de l'échantillonnage accidentel, qui ne se base pas sur les choix des unités de l'échantillon, mais on interroge les membres de l'organisation, on veut connaître et obtenir un avis rapide des travailleurs sur le style de gestion appliqué par les différents dirigeants de l'entreprise « Lycée technique d'Ebolowa ».

3.3. Difficultés rencontrées du terrain

Ce travail ne s'est pas déroulé sans difficultés. Lesdites difficultés, ont été marquées sur plusieurs plans à savoir : méthodologique, financier, liée à la pandémie covid19, des ouvrages pour la spécialisation de la communication administrative, ainsi que la descente sur le terrain.

- **Difficultés méthodologiques.**

Nos études antérieures avaient une coloration beaucoup plus scientifique. De ce fait, la transition entre ces études scientifiques et les sciences sociales n'a pas été du tout évidente. Car le cadre méthodologique varie selon qu'on est en sciences exactes qu'en sciences sociales. Mais la volonté et les motivations qui nous ont accompagnées nous ont permis de comprendre que seul la décision et le travail peuvent suffire pour atteindre certains objectifs, aussi difficiles que soient-ils.

- **Les difficultés à réunir les ressources**

Il est toujours difficile, pour tout jeune chercheur qui n'a pas de rémunération permanente de faire face aux exigences financières de la recherche. Or d'après les économistes de l'éducation, elle est un investissement qui a un coût. En dehors des coûts d'opportunités, c'est-à-dire des sacrifices temporels et de santé que nous avons choisis, nous avons également choisis de ne pas regarder le chemin de l'argent surtout que la garantie n'y était assurée. Cela nous a valu un prix, celui de l'incapacité à certains moments à se rendre chez l'encadreur, à faire des tirages pour des séances de travail, à faire des recherches sur internet. En outre, il y a eu la difficulté à réunir les ressources en rapport avec notre thème. En plus, Les ouvrages scientifiques sont une véritable ressource pour la recherche scientifique. Mais il a été très difficile pour la présente étude d'entrer en possession des ouvrages spécialisés généraux. Quand bien même nous avons trouvés certains, ils étaient très chers pour notre bourse. Enfin,

les bibliothèques consultées n'ont pas vraiment satisfait nos attentes. Mais l'esprit de guerrier nous a accompagnés pour y parvenir.

- **Les difficultés liées à la pandémie mondiale actuelle**

Les mesures barrières étant de rigueur, nous avons eu beaucoup de difficultés pour entrer en relation avec la population de notre échantillon. La plupart des personnalités n'étant pas surplace, notre population était difficile à rencontrer. Nous allions parfois à aller chercher les membres des nôtres populations jusqu'à dans leurs maisons. Et pour la plupart sceptique et réfractaire à cause de la maladie, ne voulais pas répondre à nos questions. Et même dans le lycée, certains responsables n'ont pas voulu nous accorder du temps.

- **Le terrain**

Sur le terrain, nous avons fait face à plusieurs difficultés. La rencontre avec certaines personnalités pour entrer en possession de certaines données administratives et statistiques n'a pas été aisée. Par ailleurs l'administration du questionnaire, n'aura pas également été facile, puisque certains responsables de l'établissement refusaient de remplir le questionnaire, et certain d'autre voulait même nous imposer certaine question non-prise en compte par notre étude.

3.4. Administration du questionnaire

Après la double validation (interne et externe), nous avons procédé à l'administration de notre questionnaire. Cet exercice s'est effectué auprès de la cible sus-évoquée dans notre échantillon.

De ce fait, cette méthode a donné à l'enquête la possibilité de donner personnellement son opinion par rapport aux questions qui lui ont été soumises. A cet effet, après avoir présenté l'objet d'étude, l'accord des répondants a été requis. Par ailleurs, le caractère anonyme de la préservation de leur identité leur a été rappelé par l'enquêteur. Par ailleurs, l'administration du questionnaire s'est faite face à face. Ce qui a conduit les participants à répondre sur place

3.5. Technique d'analyse des données

Pour les techniques d'investigations, nous avons eu à élaborer un questionnaire que nous avons administré auprès du proviseur du lycée technique d'Ebolowa, les censeurs, les surveillants généraux, les chefs d'ateliers, l'intendant et les conseillers d'orientations.

- **La présentation de l'étude**

Rappelons que notre travail de recherche se base sur la problématique qui porte sur les liens qui existent entre les différentes ressources mises à la disposition de l'établissement scolaire permettant l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa. Et nous avons opté pour une méthode de recherche unique, à savoir une étude qualitative en s'appuyant sur un questionnaire comme outil de collecte de données. Enfin, les informations recueillies seront ensuite analysées de manière interprétative.

Le questionnaire est priorisé parce qu'il permet de mieux échanger avec notre échantillon.

Notre recherche s'est déroulée auprès des certains services choisis du lycée technique d'Ebolowa, pendant le stage pédagogique dans cette structure, qui a eu une durée de deux mois. Stage qui a débuté le 18 Janvier 2021 et s'est achevé le 18 du mois de Mars 2021. Nous nous sommes appuyés sur un questionnaire de 19 questions avec le proviseur (chef d'établissement), les censeurs, les surveillants généraux, les chefs d'ateliers, l'intendant, et conseillers d'orientations de l'entreprise lycée technique d'Ebolowa. Nous avons jugé que ce questionnaire nécessaire pour comprendre la gestion en milieu scolaire et celle des autres détenteurs d'une parcelle de pouvoir lorsqu'ils sont face à des quelconques adversités.

- **La structure du questionnaire et le déroulement du questionnaire**

Le questionnaire que nous avons mis en place a été destiné au proviseur chef de l'établissement ainsi qu'à de ses censeurs, surveillants généraux, chefs d'ateliers, intendant mais aussi aux conseillers d'orientation et notamment le chef de département du service de l'orientation de cet établissement scolaire. Car nous avons jugé que ce sont les personnes les mieux placées au sein de l'entreprise pour nous communiquer toutes les informations nécessaires afin qu'on puisse réaliser notre travail.

Ce questionnaire vise des informations détaillées sur notre thématique, l'objectif est d'avoir plus d'éclaircissement concernant les différents personnels et ressources d'établissement ainsi que le rendement de ce dernier.

Afin d'arriver à nos fins, nous avons structuré notre guide questionnaire, qui contient 19 questions fermées, afin de laisser le champ libre pour le proviseur, les censeurs et surveillants généraux, et le chef de département du service de l'orientation de répondre d'une manière à nous procurer un maximum de détails. Les axes du questionnaire (voir annexe 01) se présentent comme suit :

3.6. : Analyse des données corrélationnelles

L'analyse corrélacionnelle consiste à montrer le lien existant entre deux variables d'étude. Il s'agit de mettre en exergue la relation qui existe entre deux variables.

3-6-1- Etapes de calcul du khi carré dans une recherche

Créé en 1900 par PEARSON, le test du khi carré (χ^2) est utilisé pour étudier le lien existant entre deux variables nominales comme dans le présent cas.

Les données relatives à chaque hypothèse de recherche sont présentées dans un tableau correspondant. Précisons toutefois que l'utilisation du test de Khi-carré implique le respect des étapes suivantes :

- **1^{ère} étape** : la définition de l'hypothèse nulle (H_0) et de l'hypothèse alternative (H_a);
- **2^{ème} étape** : la définition du seuil de signification qui sert à indiquer la marge d'erreur. Dans notre étude, nous définissons le seuil de signification à 5% ($\alpha = 5\%$ ou $\alpha = 0.05$);
- **3^{ème} étape** : le calcul du (χ^2). Pour faire ce calcul, il faut d'une part déterminer les fréquences observées (F_o), d'autre part les fréquences théoriques (F_e) donc l'expression est la suivante :

$$F_e = \frac{TL \times TC}{N}$$

Tc = Le total des individus par colonne **TL** = le total des individus par ligne

N = l'effectif total des réponses

Une fois les fréquences calculées ou déterminées, on peut poser et appliquer la formule du χ^2 .

$$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$$

$$\chi^2 = \text{Khi-carré}$$

Fo = Fréquence observée

Fe = la fréquence théorique

Si la moitié des effectifs théoriques sont inférieurs à 5, alors on effectue la correction de continuité de Yates en appliquant la formule du Khi-carré corrigé :

$$\chi^2_{\text{cor}} = \sum \frac{(Fo - Fe)^2 - 0.5}{Fe}$$

- **4^{ème} étape** : la définition du nombre de degré de liberté qui s'obtient via la présente formule : $ddl = (\text{Nombre de colonnes} - 1)(\text{Nombre de lignes} - 1)$. Dans cette formule, il s'agit du nombre de colonne et du nombre de lignes du tableau de contingence ;
- **5^{ème} étape** : la lecture du Khi carré calculé dans le tableau du χ^2 en fonction de ddl et α . Le résultat obtenu est noté χ^2_{lu} (Khi carré lu) ;
- **6^{ème} étape** : comparaison et prise de décision. Pour y parvenir on compare le χ^2 calculé au χ^2_{lu} en tenant compte du nombre de degré de liberté et du seuil de signification retenus :

Si le χ^2 calculé est inférieur au χ^2_{lu} ; on confirme l'hypothèse nulle (H_0) et on rejette l'hypothèse alternative (H_a). A la fin, on tire la conclusion selon laquelle il n'existe pas un lien significatif entre les variables étudiées.

Si le χ^2 calculé est supérieur au χ^2_{lu} (ou critique), on rejette l'hypothèse nulle et on confirme l'hypothèse alternative. Ainsi on dira qu'il existe un lien significatif entre les deux variables étudiées. Si l'hypothèse de recherche est validée, alors on passe à la 7^{ème} étape

- **7^{ème} étape** : Calcul du coefficient de contingence

Le coefficient de contingence exprime le degré (ou la force du lien entre deux variables). La formule de calcul du coefficient de contingence est la suivante :

$$CC = \sqrt{\frac{\chi^2_{cal}}{N + \chi^2_{cal}}}$$

CHAPITRE IV : ANALYSE ET PRESENTATION DES RESULTATS

L'analyse descriptive des résultats consiste à présenter les résultats sous forme de tableau faisant ressortir, pour chaque question, les effectifs et les fréquences (en pourcentage). Les pourcentages sont calculés à partir de la formule suivante : $f_i = \frac{n_i}{N} \times 100$ avec :

- f_i = fréquence relative
- n_i = effectif de la modalité
- N = effectif total ou nombre total de répondants

Cette analyse descriptive porte sur chaque question des différents thèmes du questionnaire. Étant donné que l'analyse descriptive se fait par comparaison des extrêmes, les camemberts font ressortir directement les valeurs extrêmes des résultats à première vue mais, les précisions sont données dans les tableaux. Les résultats sont donc présentés sous forme de tableaux comprenant la question, les modalités de réponse, les effectifs et les pourcentages correspondants puis sous forme de diagramme circulaire.

4.1. Présentation des données et analyse des données descriptives

- **Traitement et analyse des données**

Une fois de retour du terrain, les questionnaires ont été codifiés et anonymes. Un masque de saisie a été réalisé en utilisant le logiciel SPSS 25, pour harmoniser la saisie des données. Une équipe de saisie a été constituée. À l'issue de la saisie, les bases de données ont été fusionnées et des traitements appropriés y ont été apportés afin de supprimer les erreurs de saisie et de certaines imperfections faites par les opérateurs de saisie. À l'issue de ces traitements, certaines données ont été exportées sur Microsoft Excel 2016 et SPSS 25 et Word, pour la production des tableaux et des graphiques et l'analyse des variances.

- **Présentation des résultats de l'étude**

Conformément à l'outil de collecte, la présentation des résultats de l'étude fait une analyse descriptive sur les différentes variables par la technique des extrêmes. Cette présentation s'attarde sur cinq (4) points relatifs aux différents Thèmes en relation avec la variable dépendante qui est restée identique à toutes les différentes études à savoir ; *L'efficacité du travail administratif au LTE*. Les questions vont de 1 à 19 y compris l'identification du répondant

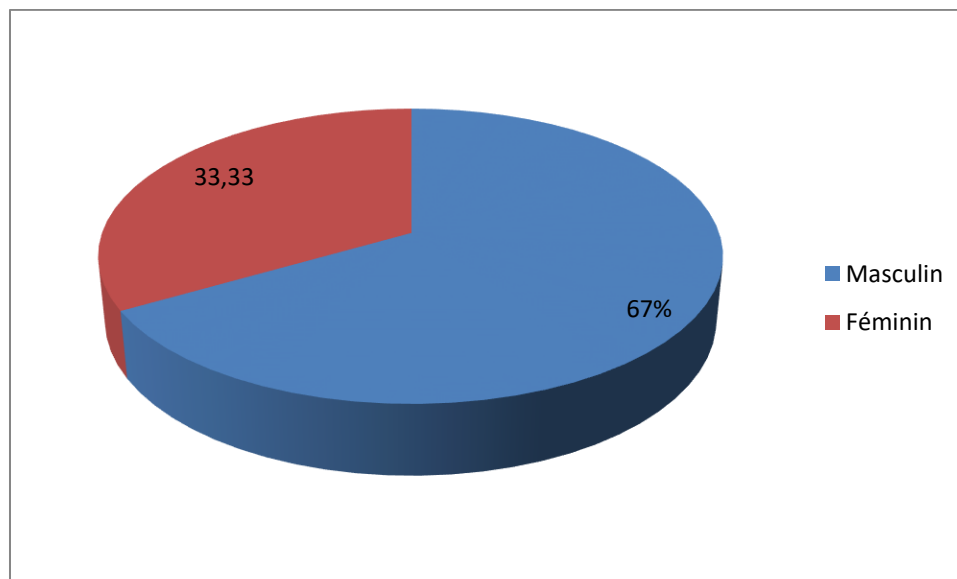
4.1.1-Thème 1 : Identification

(Genre ; tranche d'âge ; qualité ; ancienneté professionnelle)

Tableau 1 : Répartition des participants selon le genre

Q1 : Genre		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Masculin	20	66,66
Féminin	10	33,33
Total	30	100

Figure 1 : Répartition des participants selon le genre

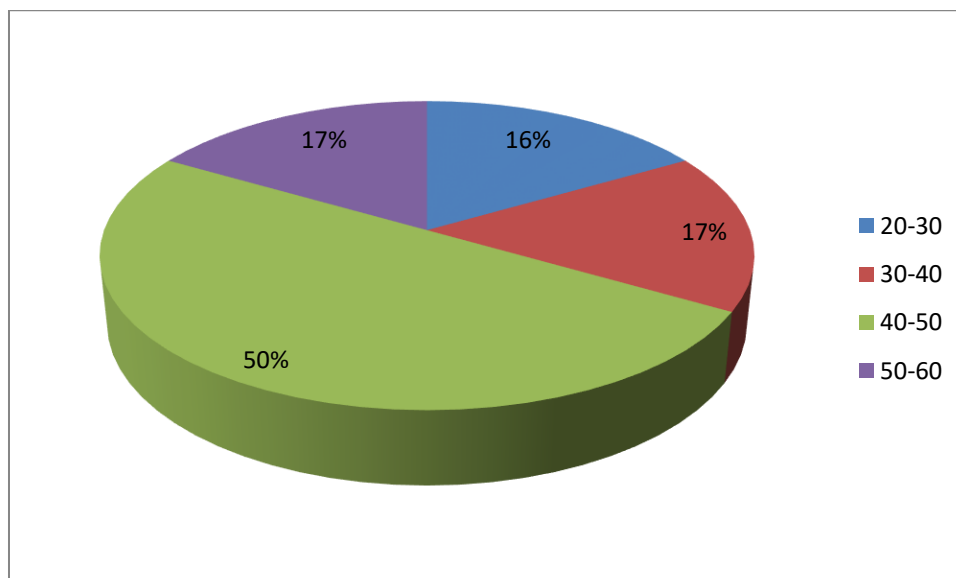


Cette figure donne la répartition selon le genre ou on observe 66,66% de masculin contre 33,33% de féminin.

Tableau 2 : Répartition des participants selon la tranche d'âge

Q5 : Etes-vous un personnel administratif de votre établissement ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
20-30	5	16,66%
30-40	5	16,66%
40-50	15	50%
50-60	5	16,66%
Total	30	100%

Figure 2 : Répartition des participants selon la tranche d'âge

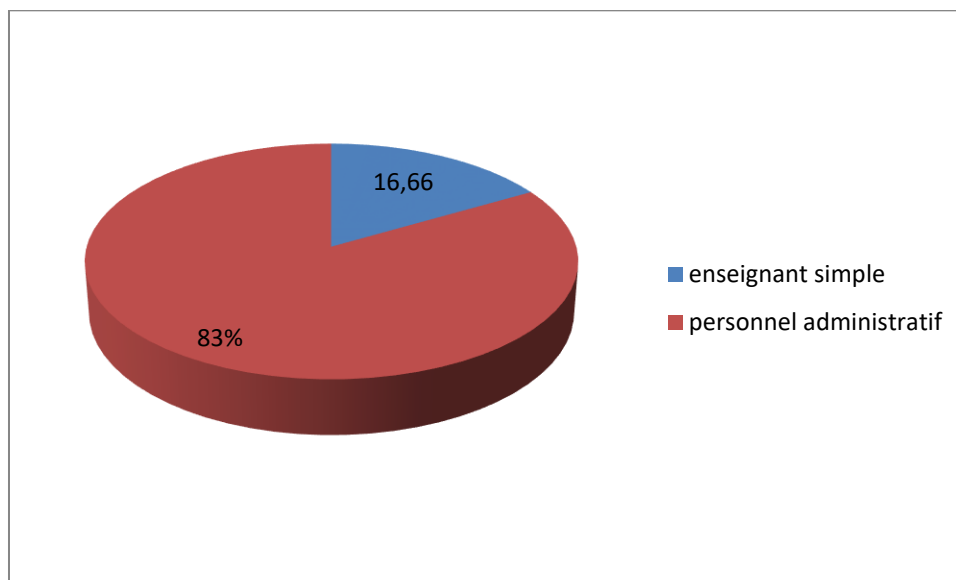


De cette figure on observe que 50% du personnel sont compris entre 40-50, et l'autre moitié est comprise entre 20-30, 30-40 et 50-60.

Tableau 3 : Répartition des participants selon la qualité

Q3 : Qualité		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Enseignant simple	5	66,66
Personnel administratif	25	33,33
Total	30	100

Figure 3 : Répartition des participants selon la qualité

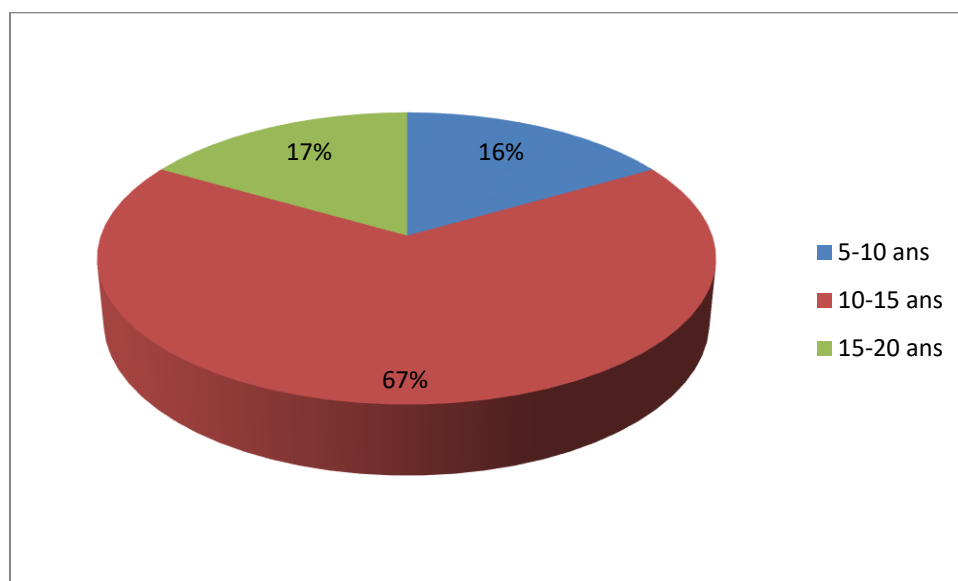


Cette figure présente 83% du personnel administratif soit 25 personnes sur 30 et 17% des enseignants simples soit 5 enseignants sur les personnes interrogées.

Tableau 4 : Répartition des participants selon l'ancienneté professionnel

Q4 : Ancienneté professionnelle		
	Effectifs	Pourcentage (%)
5-10 ans	5	16,66
10-15 ans	20	66,66
15-20 ans	5	16,66
Total	30	100

Figure 4 : Répartition des participants selon l'ancienneté professionnelle



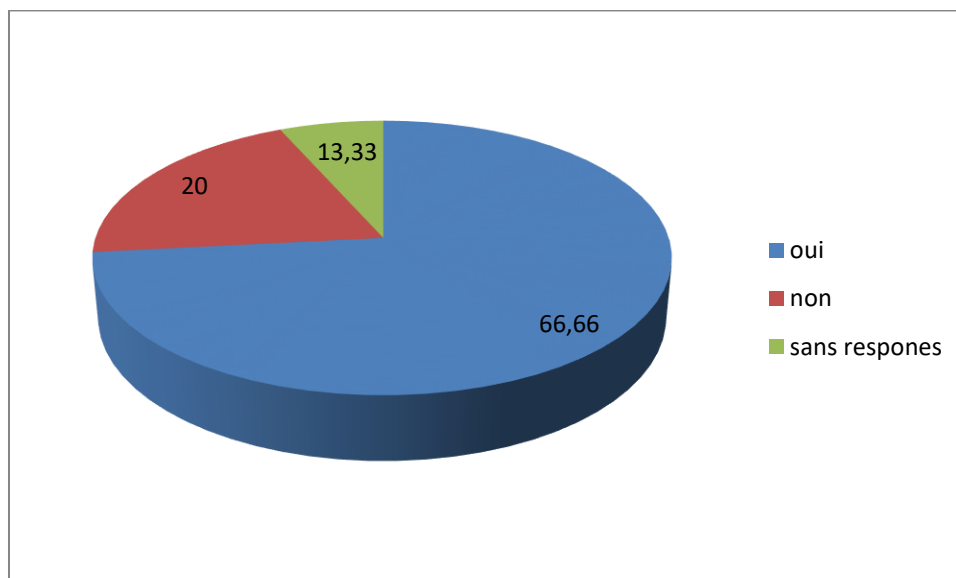
Cette figure présente que le lycée technique d'Ebolowa a un 67% d'ancienneté professionnelle comprise entre 10 et 15 ans alors que 5 et 10 ans ont un pourcentage de 16% , 15 et 20 ans ont un pourcentage de 17%.

4.1.2- Thème 2 : Les ressources humaines

Tableau 2 : répartition des participants selon le lien entre un personnel administratif de votre établissement.

Q5 : Etes-vous un personnel administratif de votre établissement ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	20	66,66
Non	06	20
Sans réponse	04	13,33
Total	30	100

Figure 5 : représentation des participants selon le lien entre un personnel administratif de votre établissement.

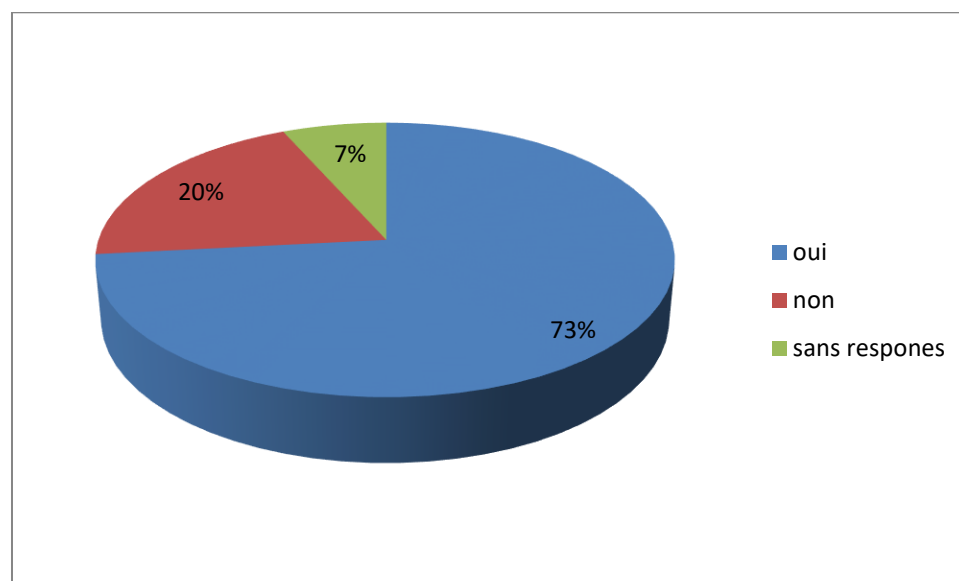


Le tableau et la figure ci-dessus présentent les différentes opinions des participants à l'étude sur la question sus posée. A l'observation, 04 participants, soit une fréquence de 13,33% est restée « sans avis ». Par contre, une forte majorité de cet échantillon répond favorablement comme attendu. Selon 66,66%, soit 20 participants, « Oui ». D'après l'observation, seul 06 des participants, soit 20% seulement sont défavorable a notre étude. Ils ont à cet effet donné un avis centré sur le « Non ».

Tableau 6 : Répartition des participants selon la disposition des enseignants au LTE

Q7 : Avez-vous suffisamment les enseignants ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	22	73
Non	06	20
Sans réponse	02	7
Total	30	100

Figure 6 : Répartition des participants selon la disponibilité des enseignants au LTE

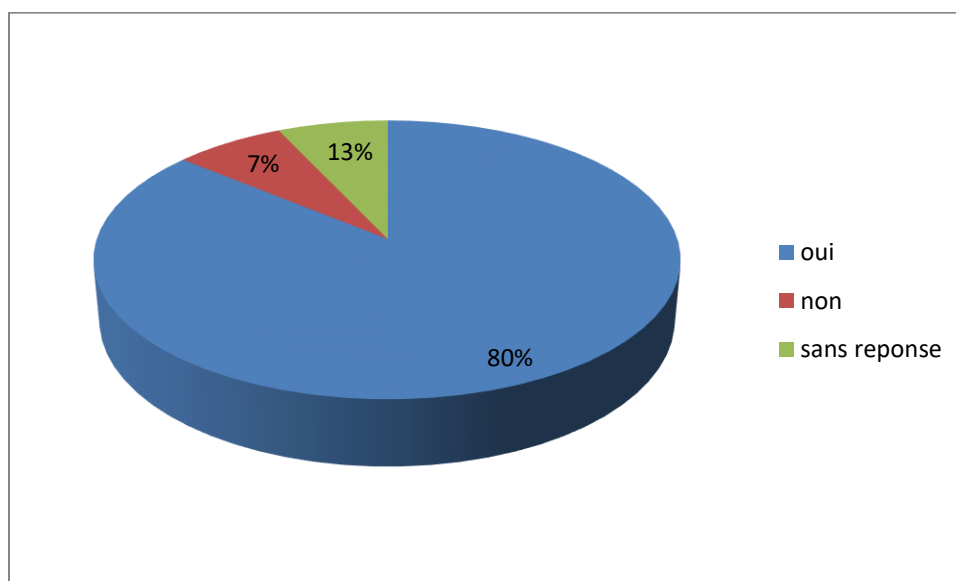


A la question de savoir s'il existe les enseignants au LTE. Les répondants se sont fortement exprimés à travers la modalité « oui » soit 73%. A l'opposé, 2 d'entre eux qui ont donné leurs avis face à l'item en validant la modalité « sans réponse » soit 7%. Une catégorie néanmoins s'est manifestée à travers la modalité « non », soit 20%.

Tableau 7 : Répartition des participants selon la disposition du personnel d'appui au LTE

Q8 : Avez-vous un personnel d'appui à votre disposition ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Très bon	24	80
Bon	04	13
Sans réponse	02	7
Total	30	100

Figure 7 : Répartition des participants selon la disposition du personnel d'appui au LTE

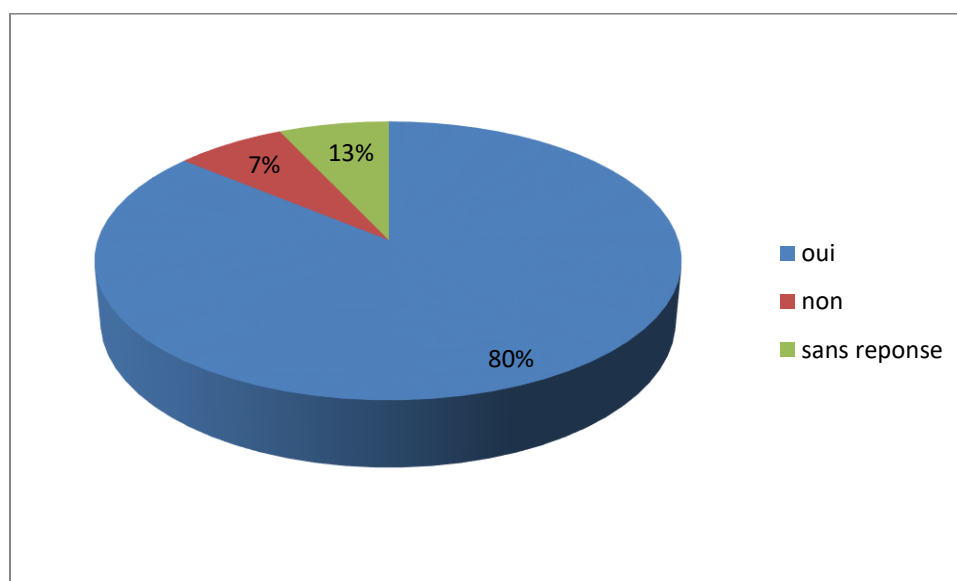


La lecture du graphique et tableau montre clairement que 24 des répondants, soit 80% s'est exprimé majoritairement à travers la modalité « Très bon ». Cependant, à l'extrême inférieur, 04 des participants, soit 13% se sont exprimés à travers la modalité « Bon ». 02 d'entre eux, soit 7% ce sont manifestés à travers la modalité « sans réponse

Tableau 8 : Répartition des participants selon le nombre des élèves

Q9 : Avez-vous un nombre important des élèves ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	24	80
Non	04	13
Sans réponse	02	7
Total	30	100

Figure 8 : répartition des participants selon le nombre des élèves



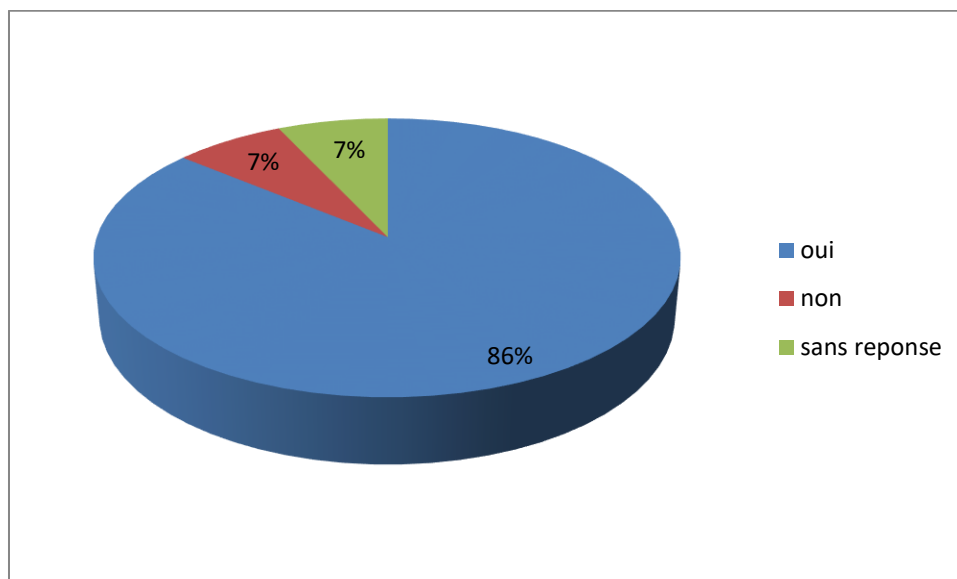
La lecture du graphique et tableau montre clairement que 24 des répondants, soit 80% s'est exprimé majoritairement à travers la modalité « Oui ». Cependant, à l'extrême inférieur, 04 des participants, soit 13% se sont exprimés à travers la modalité « Non ». 02 d'entre eux, soit 7% ce sont manifestés à travers la modalité « sans réponse ».

4.1.3 Thème 3 : Les ressources financières

Tableau 9 : répartition des participants selon le budget alloué à l'établissement

Q10 : Avez-vous un budget alloué à votre établissement ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	26	86
Non	02	7
Sans réponse	02	7
Total	30	100

Figure 9 : répartition des participants selon le budget alloué au LTE

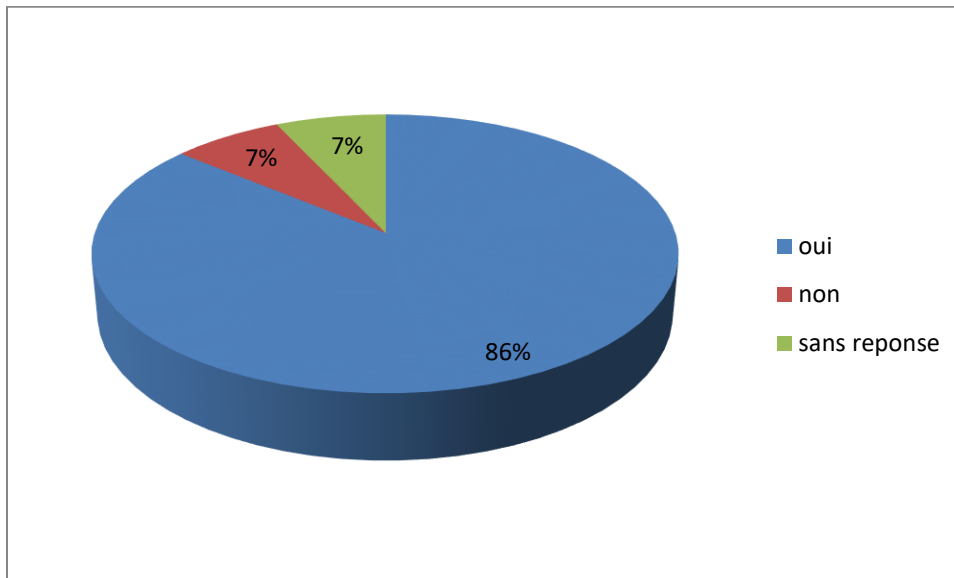


A la question de savoir si le LTE dispose d'un budget alloué. Les répondants se sont fortement exprimés à travers la modalité « oui » soit 86%. A l'opposé, 2 d'entre eux ont donné leurs avis face à l'item en validant la modalité « sans réponse » soit 7%. Une catégorie néanmoins s'est manifestée à travers la modalité « non », soit 7%.

Tableau 10 : Répartition des participants selon la disposition des contributions annuelles exigibles des élèves au LTE

Q11 : Avez-vous les contributions annuelles exigibles des élèves ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	20	86
Non	08	7
Sans réponse	02	7
Total	30	100

Figure 10 : répartition des participants selon la disposition des contributions annuelles exigibles aux élèves au LTE.



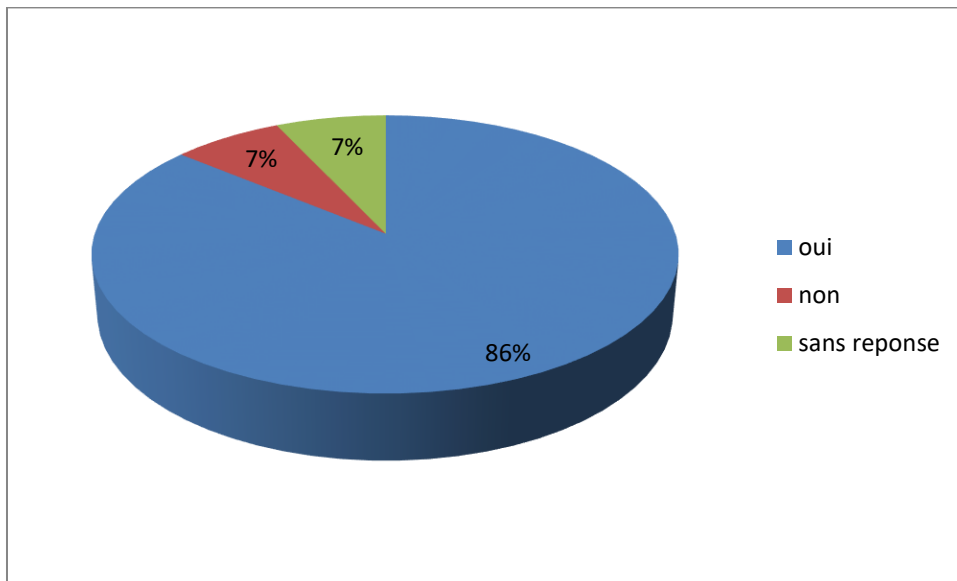
La lecture du tableau et du graphique ci-dessous montrent clairement que plus de la moitié des participants soit 66,66% se sont exprimés en estimant la disposition des contributions annuelles exigibles des élèves au sein de l'établissement à travers la modalité « oui ». Par contre, 8 des participants, soit 26,66% ne partagent pas le même avis. De même, 2 d'entre eux, soit 6,66% ne sont pas prononcés face à la question à travers la modalité « sans réponse ».

Tableau 11 : Répartition des participants selon les frais d'inscriptions aux concours officiels au LTE.

Q12 : Avez-vous les frais d'inscriptions aux concours officiels ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	18	86
Non	8	7

Sans réponse	04	7
Total	30	100

Figure 11 : Répartition des participants selon les frais d'inscriptions aux concours officiels au LTE.



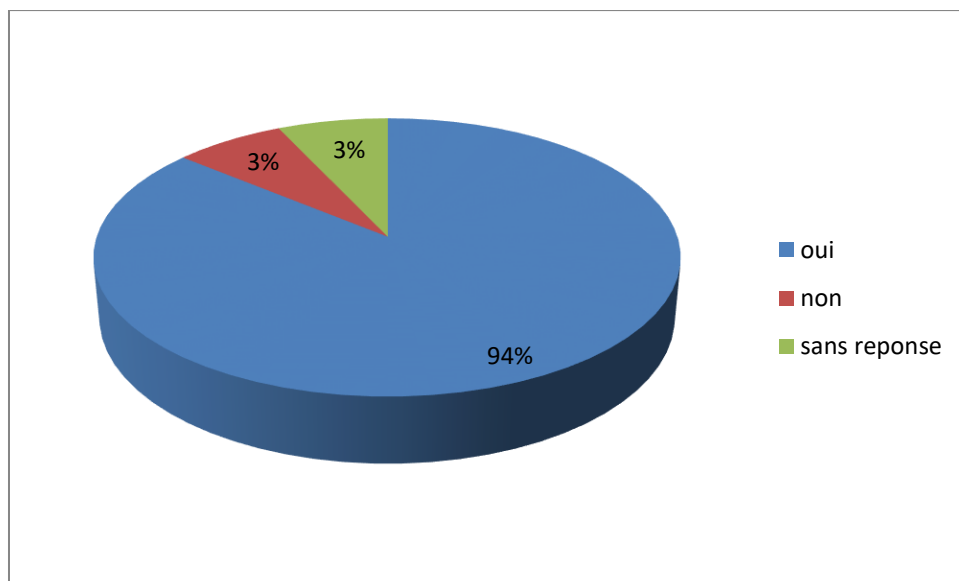
Du tableau et de la figure qui précèdent, une observation a été faite. Les deux extrêmes présentent des caractéristiques fondamentales. L'extrême supérieur observe que 26 participants, soit 60% représentant l'échantillon ont affirmé par la modalité « Oui ». Cependant, l'on relève que l'extrême inférieur des données observées, soit 13% des répondants, sont restés neutre face à l'item à travers la modalité « sans réponse ». Dans une observation médiane, la modalité « non » quant à elle, marque un taux de participation de 27%, soit 8 participants qui ne sont pas favorables à la question

Tableau 12 : Répartition des participants selon la disposition des produits des activités réalisées par des élèves.

Q13 : Avez-vous les produits des activités réalisées par les élèves ?

	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	28	94
Non	01	3
Sans réponse	01	3
Total	30	100

Figure 12 : Répartition des participants selon la disposition des produits des activités réalisées par des élèves au LTE.

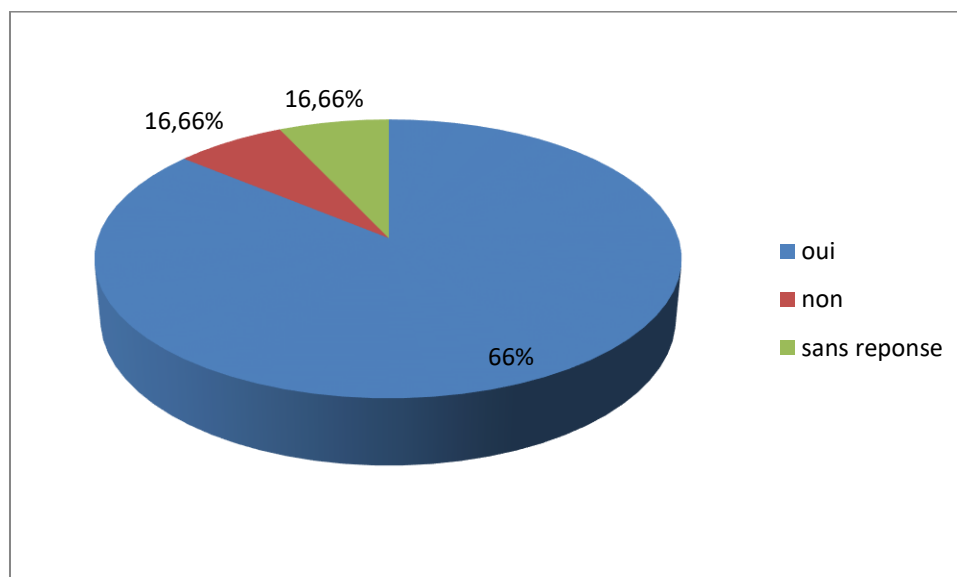


Du tableau et de la figure qui précèdent, une observation a été faite. Les deux extrêmes présentent des caractéristiques fondamentales. L'extrême inférieur observe que 28 participants, soit 93,33% représentant l'échantillon ont affirmé par la modalité « Oui ». Cependant, l'on relève que l'extrême supérieur des données observées, soit 3,33% des répondants, sont restés neutre face à l'item à travers la modalité « sans réponse ». Dans une observation médiane, la modalité « non » quant à elle, marque un taux de participation de 3,33%, soit 1 participant qui n'est pas favorables à la question.

Tableau 13 : Répartition des participants selon la disposition des contreparties des services rendus par LTE.

Q14 : Avez-vous la contrepartie des services rendus par votre établissement ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	20	66,66
Non	05	16,66
Sans réponse	05	16,66
Total	30	100

Figure 13 : Répartition des participants selon la disposition des contreparties des services rendus par lycée technique d'Ebolowa.



Le tableau et du graphique ci-dessous, il ressort qu'une majorité de participants, soit 67% pense que le LTE d'Ebolowa dispose des contreparties des services rendus. Une minorité,

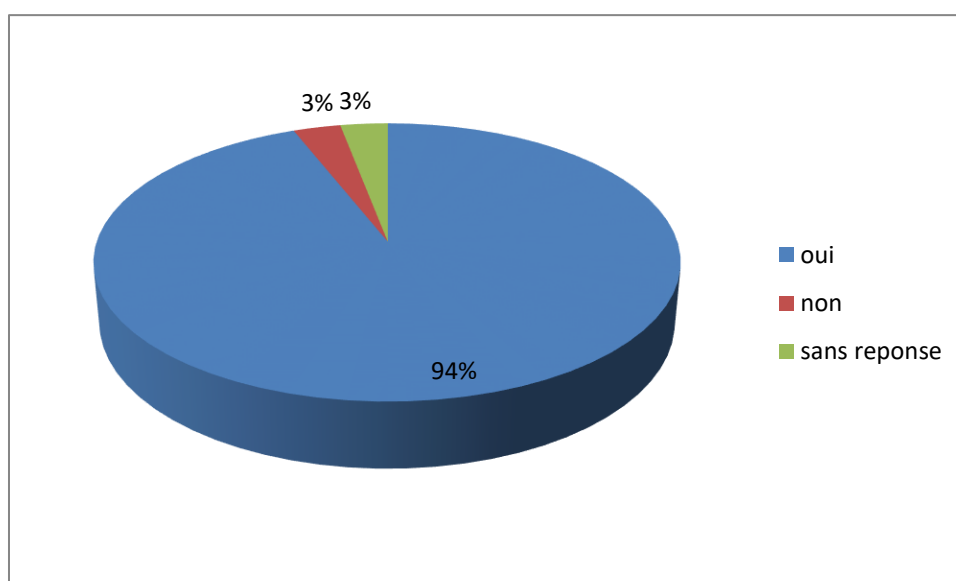
soit 17% s'est prononcée face à l'item à travers la modalité « sans réponse ». Toutefois, l'étude observe que 5 d'entre eux, soit 16% se sont manifestés pas la modalité « non ».

4.1.4 : Thème 4 : Les ressources matérielles

Tableau 14 : Répartition des participants selon la disposition des salles de classes

Q15 : Avez-vous suffisamment des salles de classes ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	28	94
Non	01	3
Sans réponse	01	3
Total	30	100

Figure 14 : Répartition des participants selon la disposition des salles de classes au LTE

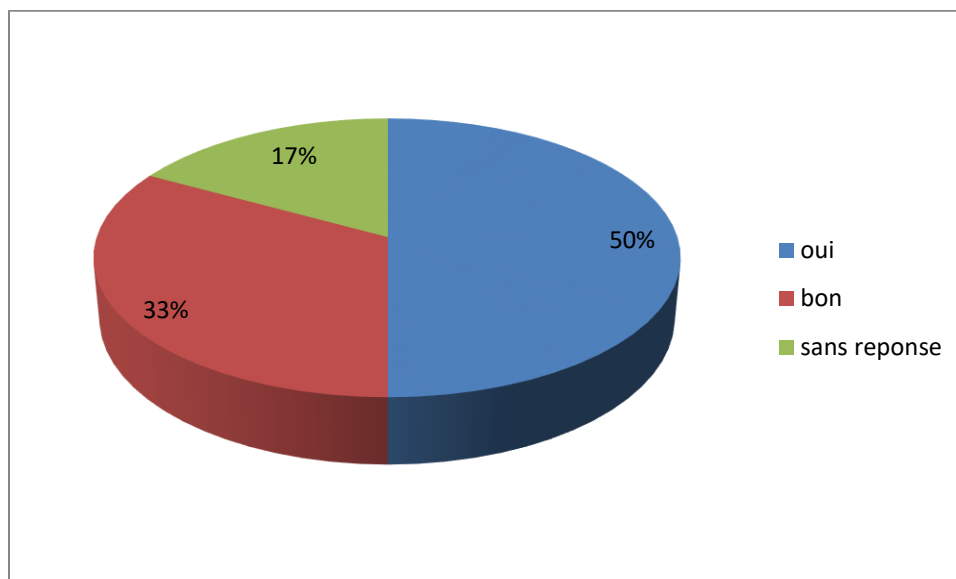


Du tableau et de la figure qui précèdent, une observation a été faite. Les deux extrêmes présentent des caractéristiques fondamentales. L'extrême inférieur observe que 28 participants, soit 94% représentant l'échantillon ont affirmé par la modalité « Oui ». Cependant, l'on relève que l'extrême supérieur des données observées, soit 3% des répondants, sont restés neutre face à l'item à travers la modalité « sans réponse ». Dans une observation médiane, la modalité « non » quant à elle, marque un taux de participation de 3%, soit 1 participant qui n'est pas favorables à la question.

Tableau 15 : Répartition des participants selon la disponibilité des tables bancs dans chaque classe de classe

Q16 : Disposez-vous suffisamment des tables bancs dans chaque salle de classe ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	15	50
Non	10	33
Sans réponse	05	17
Total	30	100

Figure 15 : Répartition des participants selon la disponibilité des bancs dans chaque salle de classe au LTE

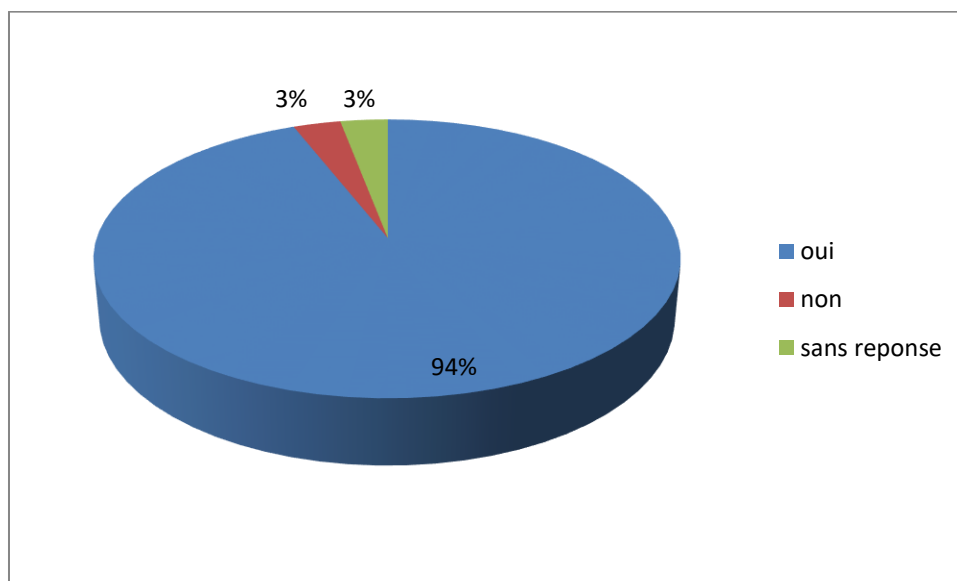


De ce qui précède, ce tableau et ce camembert présentent des points de vue mitigés. Au regard des données recueillies d'une part, et de l'usage de la technique des extrêmes d'autre part, la modalité « Oui » est fortement représentée, par 15 des participants, soit 50%. Dans cette question, la modalité « Non » a été prise en compte par 10 répondants, soit 33%. Par contre, le tableau affiche pour la modalité « sans réponse », 5 des participants soit 17%.

Tableau 16 : Répartition des participants selon la disponibilité du matériel de bureau

Q17 : Disposez-vous suffisamment du matériel de bureau ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	28	94
Non	01	3
Sans réponse	01	3
Total	30	100

Figure 16 : Répartition des participants selon disponibilité du matériel de bureau

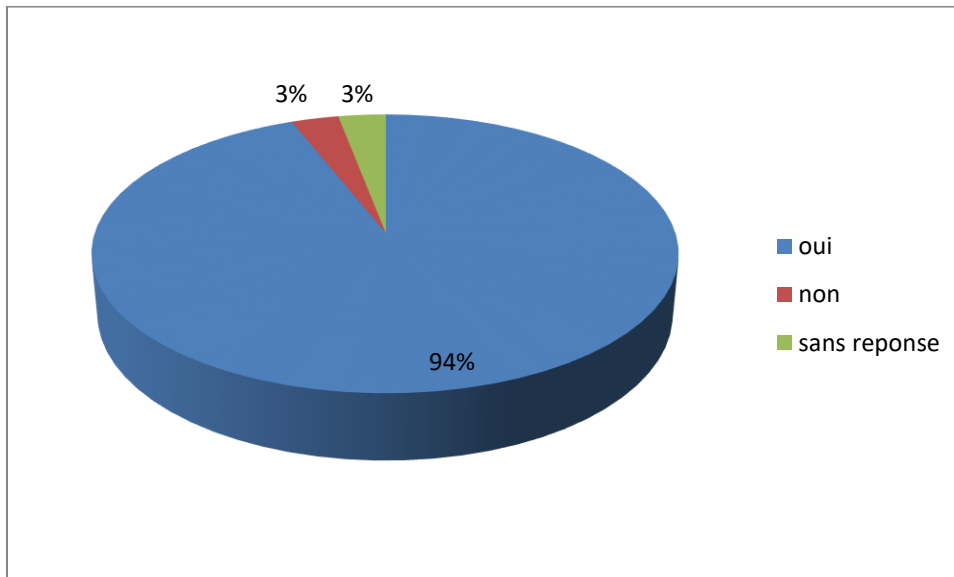


Du tableau et de la figure qui précèdent, une observation a été faite. Les deux extrêmes présentent des caractéristiques fondamentales. L'extrême inférieur observe que 28 participants, soit 94% représentant l'échantillon ont affirmé par la modalité « Oui ». Cependant, l'on relève que l'extrême supérieur des données observées, soit 3% des répondants, sont restés neutre face à l'item à travers la modalité « sans réponse ». Dans une observation médiane, la modalité « Non » quant à elle, marque un taux de participation de 3%, soit 1 participant qui n'est pas favorables à la question.

Tableau 17 : Répartition des participants selon la disponibilité du matériel didactique

Q18 : Disposez-vous suffisamment du matériel didactique ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	28	94
Non	01	3
Sans réponse	01	3
Total	30	100

Figure 17 : Répartition des participants selon la disponibilité du matériel didactique



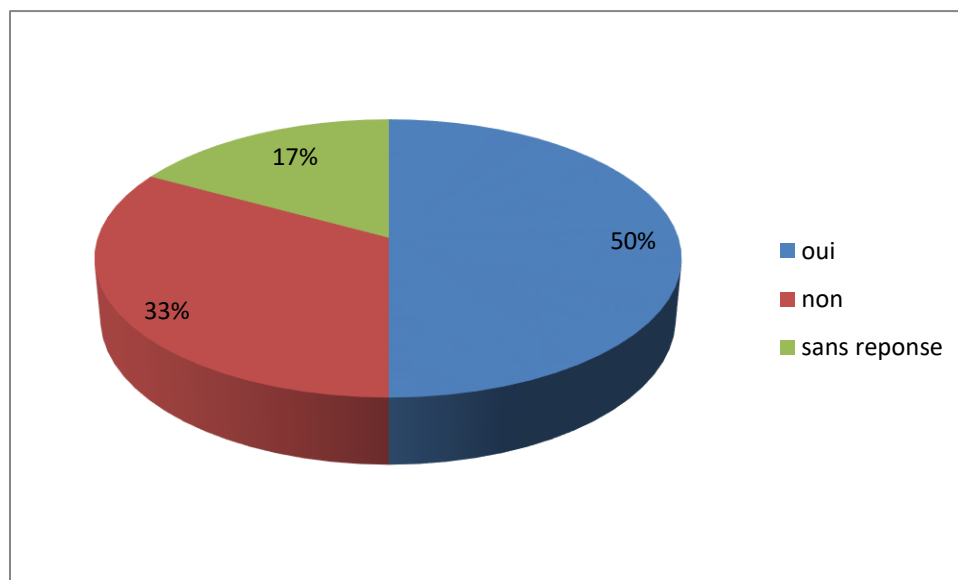
Du tableau et de la figure qui précèdent, une observation a été faite. Les deux extrêmes présentent des caractéristiques fondamentales. L'extrême inférieur observe que 28 participants, soit 94% représentant l'échantillon ont affirmé par la modalité « Oui ». Cependant, l'on relève que l'extrême supérieur des données observées, soit 3% des répondants, sont restés neutre face à l'item à travers la modalité « sans réponse ». Dans une observation médiane, la modalité « Non » quant à elle, marque un taux de participation de 3%, soit 1 participant qui n'est pas favorables à la question.

Tableau 18 : Répartition des participants selon la disponibilité du matériel dans les ateliers

Q19 : Disposez-vous du matériel dans les ateliers ?		
	Effectifs	Pourcentage (%)
Très bon	15	50
Bon	10	33
Sans réponse	05	17

Total	30	100
-------	----	-----

Figure 18 : Répartition des participants selon la disponibilité du matériel dans les ateliers



De ce qui précède, ce tableau et ce camembert présentent des points de vue mitigés. Au regard des données recueillies d'une part, et de l'usage de la technique des extrêmes d'autre part, la modalité « Oui » est fortement représentée, par 15 des participants, soit 50%. Dans cette question, la modalité « non » a été prise en compte par 10 répondants, soit 33%. Par contre, le tableau affiche pour la modalité « sans réponse », 5 des participants soit 17%.

4.2 Analyse corrélacionnelle de l'hypothèse de recherche 1

- **Rappel de l'hypothèse spécifique 1 :** L'utilisation rationnelle des ressources humaines influence l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

1^{ère} étape : Formulation des hypothèses statistiques

La formulation des hypothèses statistiques consiste à définir l'hypothèse alternative (H_a) et de l'hypothèse nulle (H_0)

H_0 : l'utilisation rationnelle des ressources humaines n'influence pas l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolawa.

H_a : l'utilisation rationnelle des ressources humaines influence le travail administratif au lycée technique d'Ebolawa.

2^{ème} étape : Choix de α

Compte tenu du fait que cette étude s'inscrit dans le domaine des sciences sociales, le seuil de signification retenu est de 5% ($\alpha = 5\%$ ou $\alpha = 0.05$).

3^{ème} étape : Calcul du χ^2 relatif à la contingence des réponses des participants

Le calcul du khi carré passe par la détermination des fréquences observées et des fréquences théoriques. Le tableau suivant présente la contingence des réponses des participants. Les fréquences théoriques ont été calculées en appliquant la formule : $Fe = \frac{TL \times TC}{N}$. Ces différentes fréquences théoriques sont récapitulées dans le tableau ci-après :

Tableau 19 : Fréquences observées et théoriques relatives à HS1

		Efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa						
		Oui		Non		Sans réponse		TOTAL L
		Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	
Les ressources humaines	Q5	20	22,5	6	5	4	2,5	30
	Q7	22	22,5	6	5	2	2,5	30
	Q8	24	22,5	4	5	2	2,5	30
	Q9	24	22,5	4	5	2	2,5	30
	TOTAL		90		20		10	

Le calcul le khi carré total relatif à cette hypothèse spécifique, se fera à travers le calcul des différents khi-carré relatifs à chaque item, puis une sommation desdits khi-carré. Ces données sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 20 : Calcul du Khi carré (χ^2) pour HS1

	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) ²	$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
Oui	20	22,5	2,5	6,25	0,277777
	22	22,5	0,5	0,25	0,011111
	24	22,5	2,5	6,25	0,277777
	24	22,5	2,5	6,25	0,277777
Non	6	5	1	1	0,2
	6	5	1	1	0,2
	4	5	-1	1	0,2
	4	5	-1	1	0,2
Sans réponse	4	2,5	1,5	2,25	0,9
	2	2,5	2,5	6,25	2,5
	2	2,5	0,5	0,25	0,1
	2	2,5	0,5	0,25	0,1
Total					5,244442

$\chi^2_{cal} = 5,24$

4^{ème} étape : Calcul du degré de liberté

Le calcul du degré de liberté s'obtient par la présente formule :

ddl = (Nombre de colonnes - 1) (Nombre de lignes - 1).

Application numérique ddl = (5-1) (5-1) = 16

ddl = 16

5^{ème} étape : Détermination du Khi-carré lu

La lecture du Khi carré dans le tableau du χ^2

Avec ddl= 6 et $\alpha = 0.05$, le Khi carré lu (χ^2_{lu}) est 26,30

6^{ème} étape : Comparaison et prise de décision

Le χ^2 cal (5,24) est inférieur au χ^2 lu (26,30) donc H_0 rejetée et H_a acceptée ce qui traduit statistiquement que nous n'avons pas les ressources humaines suffisantes au lycée technique d'Ebolowa.

4.2.1 Présentation des résultats et analyse corrélacionnelle de l'hypothèse secondaire 2

Rappel de l'hypothèse spécifique 2 : Les ressources financières ont un impact significatif sur l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa

1^{ère} étape : Formulation des hypothèses statistiques

La formulation des hypothèses statistiques consiste à définir l'hypothèse alternative (H_a) et de l'hypothèse nulle (H_0)

H_0 : Les ressources financières n'ont pas un impact significatif sur l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

H_a : Les ressources financières ont un impact significatif sur l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

2^{ème} étape : Choix de α

Compte tenu du fait que cette étude s'inscrit dans le domaine des sciences sociales, le seuil de signification retenu est de 5% ($\alpha = 5\%$ ou $\alpha = 0.05$).

3^{ème} étape : Calcul du χ^2 relatif à la contingence des réponses des participants

Le calcul du khi carré passe par la détermination des fréquences observées et des fréquences théoriques. Le tableau suivant présente la contingence des réponses des participants. Les fréquences théoriques ont été calculées en appliquant la formule : $F_e = \frac{TL \times TC}{N}$. Ces différentes fréquences théoriques sont récapitulées dans le tableau ci-après.

Tableau 21 : Fréquences observées et théoriques relatives à HS2

		Ressources financières du lycée technique d'Ebolowa						
Les ressources financières du lycée technique d'Ebolowa		Oui		Non		Sans réponse		TOTAL L
		Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	
	Q10	26	22,5	2	4,8	2	2,8	30
	Q11	20	22,5	8	4,8	2	2,8	30
	Q12	18	22,5	8	4,8	4	2,8	30
	Q13	28	22,5	1	4,8	1	2,8	30
	Q14	20	22,5	5	4,8	5	2,8	30
	TOTAL	112		24		14		150

Pour calculer le khi carré total, il convient de faire le calcul des différents khi-carré relatifs à chaque question, procéder ensuite à une sommation des Khi-carré partiels. Ces données sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 21 : Calcul du Khi carré (χ^2) pour HS2

	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) ²	$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
Oui	26	22,5	4,5	20,25	0,9
	20	22,5	-2,5	6,25	0,277777
	18	22,5	-4,5	20,25	0,9
	28	22,5	5,5	30,25	1,344444
	20	22,5	-2,5	6,25	27,7777
Non	2	4,8	-2,8	7,84	1,633333
	8	4,8	4,8	23,04	4,8
	8	4,8	3,2	10,24	2,133333
	1	4,8	-3,8	14,44	3,0083

	5	4,8	0,2	0,04	0,008
Sans réponse	2	2,8	0,8	0,64	0,2285
	2	2,8	0,8	0,64	0,2285
	4	2,8	1,2	1,44	0,5142
	1	2,8	1,8	3,24	1,1571
	5	2,8	2,2	4,84	1,7285
Total					46,639687

$\chi^2_{cal} = 46,63$

4^{ème} étape : Calcul du degré de liberté

Le calcul du degré de liberté s'obtient par la présente formule :

$$ddl = (\text{Nombre de colonnes} - 1) (\text{Nombre de lignes} - 1).$$

$$\text{Application numérique } ddl = (4-1) (3-1) = 6$$

ddl = 6

5^{ème} étape : Détermination du Khi-carré lu

La lecture du Khi carré dans le tableau du χ^2

Avec ddl = 6 et $\alpha = 0.05$, le Khi carré lu (χ^2_{lu}) est 12,59

6^{ème} étape : Comparaison et prise de décision

Le χ^2_{cal} (46,63) est supérieur au χ^2_{lu} (12,59) donc H_0 rejetée et H_a acceptée ce qui traduit statistiquement que ; lycée technique d'Ebolowa dispose des ressources financières.

4.2.3 Présentation des résultats et analyse corrélationnelle de l'hypothèse secondaire 3

Rappel de l'hypothèse spécifique 3 : Les ressources matérielles permettent l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

1^{ère} étape : Formulation des hypothèses statistiques

La formulation des hypothèses statistiques consiste à définir l'hypothèse alternative (Ha) et de l'hypothèse nulle (H0)

H0 : les ressources matérielles ne permettent pas l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

Ha : Les ressources matérielles permettent l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

2^{ème} étape : Choix de α

Compte tenu du fait que cette étude s'inscrit dans le domaine des sciences sociales, le seuil de signification retenu est de 5% ($\alpha = 5\%$ ou $\alpha = 0.05$).

3^{ème} étape : Calcul du χ^2 relatif à la contingence des réponses des participants

Le calcul du khi carré passe par la détermination des fréquences observées et des fréquences théoriques. Le tableau suivant présente la contingence des réponses des participants. Les fréquences théoriques ont été calculées en appliquant la formule : $Fe = \frac{TL \times TC}{N}$. Ces différentes fréquences théoriques sont récapitulées dans le tableau ci-après.

Tableau 22 : Fréquences observées et théoriques relatives à HS3

		Les ressources matérielles au lycée technique d'Ebolowa						
Les ressources matérielles au lycée technique d'Ebolowa		Oui		Non		Sans réponse		TOTAL L
		Fo	Fe	Fo	Fe	Fo	Fe	
	Q15		28	22,8	1	4,6	1	2,6
Q16		15	22,8	10	4,6	5	2,6	30
Q17		28	22,8	1	4,6	1	2,6	30
Q18		28	22,8	1	4,6	1	2,6	30
Q19		15	22,8	10	4,6	5	2,6	30
TOTAL		114		23		13		150

Pour calculer le khi carré total, il convient de faire le calcul des différents khis-carré relatifs à chaque question, procéder ensuite à une sommation des Khis-carré partiels. Ces données sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 23 : Calcul du Khi carré (χ^2) pour HS3

	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) ²	$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$
Oui	28	22,8	5,2	27,04	1,18596491228
	15	22,8	-7,8	60,84	2,66842105263
	28	22,8	5,2	27,04	1,18596491228
	28	22,8	5,2	27,04	1,18596491228
	15	22,8	-7,8	60,84	2,66842105263
Non	1	4,6	-3,6	12,96	2,81739130435
	10	4,6	5,4	29,16	6,33913043478
	1	4,6	3,6	12,96	2,81739130435
	1	4,6	3,6	12,96	2,81739130435
	10	4,6	5,4	29,16	6,33913043478
Sans réponse	1	2,6	-1,6	2,56	0,98461538462
	5	2,6	2,4	5,76	2,2153846154
	1	2,6	-1,6	2,56	0,98461538462
	1	2,6	-1,6	2,56	0,98461538462
	5	2,6	2,4	5,76	2,2153846154
Total					36,418745638

$$\chi^2_{\text{cal}} = 36,41$$

4^{ème} étape : Calcul du degré de liberté

Le calcul du degré de liberté s'obtient par la présente formule :

$$\text{ddl} = (\text{Nombre de colonnes} - 1) (\text{Nombre de lignes} - 1).$$

$$\text{Application numérique ddl} = (4-1) (3-1) = 6$$

$$\text{ddl} = 6$$

5^{ème} étape : Détermination du Khi-carré lu

La lecture du Khi carré dans le tableau du χ^2

Avec $\text{ddl} = 6$ et $\alpha = 0.05$, le Khi carré lu (χ^2_{lu}) est 12,59

6^{ème} étape : Comparaison et prise de décision

De ce qui précède, il ressort que, le χ^2_{cal} (36,41) est supérieur au χ^2_{lu} (12,59) donc H_0 rejetée et H_a acceptée. L'outil statistique permet de conclure que ; Le lycée technique d'Ebolowa dispose des ressources matérielles au sein de son établissement.

CHAPITRE 5 : INTERPRETATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

La vérification, l'interprétation et la discussion des résultats précèdent l'analyse des données statistiques de l'étude. Cette étude s'est appuyée sur deux modes opératoires au niveau de l'analyse de données qui se veulent purement qualitatives. Le premier mode a relevé de l'analyse descriptive des résultats. Elle s'est effectuée par une représentation observable sur des tableaux des camemberts, véritables instruments description qualitative. Le deuxième mode opératoire s'est appuyé sur l'analyse corrélationnelle qui visait le test du Kh2 relatif à la relation entre les variables mis en expérimentation.

5.1. Interprétation des hypothèses de l'étude.

L'étude s'est donnée pour objectif général d'analyser le rapport qui existe entre les différentes ressources mises à la disposition de l'établissement scolaire permettant l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa. À propos, trois hypothèses de recherche ont été opérationnalisées. Elles s'énoncent de la manière suivante :

HS1. L'utilisation rationnelle des ressources humaines influence l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

HS2. Les ressources financières ont un impact significatif sur l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

HS3. Les ressources matérielles de l'établissement permettent l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa.

- **Les ressources humaines au lycée technique d'Ebolowa**

Cette variable est la variable indépendante de l'hypothèse secondaire 1. Elle s'est opérationnalisée en cinq indicateurs qui ont permis de formuler les items du questionnaire. Elle est également le premier thème de dudit questionnaire. Il a été expérimenté auprès de 30 participants qui ont chacun de façon mitigé, donné leur avis. Lesdits avis ont été matérialisés dans un tableau de contingence qui ressort la totalité des participants répondants à ce sujet. A propos, 30 avis issus des 24 participants ont été favorables par la modalité « Oui ». Cet indice relève la pertinence du choix des indicateurs. En d'autres termes, le lycée technique d'Ebolowa ne dispose pas les ressources humaines considérables en son sein.

Sur le volet corrélationnel, le test du Kh2 a été utilisé afin de voir statistiquement le lien qui existe entre ces deux variables. D'après les résultats, le degré e liberté ddl = (5-1) (5-1) = 16 avec $\alpha = 0.05$, le Khi carré lu (χ^2_{lu}) est 26,30. Or le Le χ^2_{cal} (5,24) est inférieur au χ^2

lu (26,30) donc H_0 rejetée et H_1 acceptée ce qui traduit statistiquement par un manque de ressources humaines au lycée technique d'Ebolowa.

- **Les ressources financières au lycée technique d'Ebolowa**

Cette variable est la variable indépendante de la deuxième hypothèse de recherche. Son expérimentation a été faite par une analyse descriptive et corrélationnelle. Les avis des participants ont été répertoriés dans un tableau de contingence. Les 30 participants à l'étude ont permis de sommer un total des avis dans l'ensemble. Il ressort selon la technique d'analyse des extrêmes que les participants se sont beaucoup plus penchés sur la modalité « Oui ». Selon le cas, 112 avis ont penché sur la modalité « oui », alors que, la modalité « Non » regroupe 24 avis dans l'ensemble. La modalité « sans réponse » a également été prise en compte par les participants de cette étude. Puisque, elle a regroupé 14 avis sur les 145 au total. Il ressort que le lycée technique d'Ebolowa dispose des ressources financières nécessaires pour l'accomplissement de ces missions.

Sur le volet corrélationnel, le test du χ^2 de Pearson 1900 a été exploité afin de ressortir la valeur statistique relative des ressources financières au LTE. Au demeurant, il ressort que le degré de liberté a été de $ddl = 6$ et $\alpha = 0.05$, le $\chi^2_{(10)}$ est 12,59. En calculant le χ^2 partiel à chaque indicateur, les différents χ^2 ont été sommés à un total de $\chi^2_{cal} = 46,63$. Ce qui a permis de conclure en définitive que le lycée technique d'Ebolowa dispose des ressources financières nécessaire pour l'accomplissement de ces missions.

- **Les ressources matérielles au lycée technique d'Ebolowa**

L'objectif relatif à cette hypothèse 3 était de montrer la manifestation des ressources matérielles au lycée technique d'Ebolowa. L'expérimentation s'est matérialisée par une analyse descriptive qui s'opérationnalise dans un tableau de contingence où, les différents avis des participants ont été regroupés. Le tableau de contingence a partir de la technique des extrêmes, c'est-à-dire de l'extrême le plus haut à l'extrême le plus bas, 114 avis ont été répertoriés à partir de 30 enquêtés. De façon opératoire, chaque participant devait répondre aux 5 items formulés dans le questionnaire. Ce qui donnait droit à 5 avis par répondant. Lorsque les 5 avis sont multipliés par les 30 participants, l'hypothèse totalise 150 réponses cumulées. Selon le cas, la technique des extrêmes relève que, 114 avis ont penché sur la modalité « Oui ». Cet aval a été favorable grâce à l'appui de certains indicateurs tels ; « les salles de classes » ; « les tables bancs dans chaque salle de classe » ; « le matériel de bureau ». Ces indicateurs ont une liaison avec les ressources matérielles au lycée technique d'Ebolowa.

Sur le plan corrélationnel le test du Kh2 s'est calculé à partir d'un ddl= 6 et $\alpha = 0.05$, le Khi carré lu (χ^2_{lu}) est 12,59. Le $\chi^2_{cal} = 36,41$ est supérieur au χ^2_{lu} (12,59) donc H0 rejetée et Ha acceptée ce qui traduit statistiquement que ; les ressources matérielles au lycée technique d'Ebolowa sont disponibles

5.2. Discussion des résultats

L'objectif général de cette étude était d'analyser le rapport existe entre les différentes ressources mises à la disposition de l'établissement scolaire permettant l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa. Les contingences du management scolaire ont permis de démontrer que la gestion des établissements scolaires repose exclusivement sur le chef d'établissement qui est le proviseur.

Au regard de cette analyse, les hypothèses suivants ont été dégagées comme : les différents personnels de gestion scolaire au lycée technique d'Ebolowa. A cet effet le Khi2 a permis de voir le degré de liberté ddl = (5-1) (5-1) = 16 avec $\alpha = 0.05$, le Khi carré lu (χ^2_{lu}) est 26,30. Or le χ^2_{cal} (5,24) est inférieur au χ^2_{lu} (26,30) donc Ha rejetée et H0 acceptée ce qui traduit statistiquement que le lycée technique d'Ebolowa ne dispose pas suffisamment de ressources humaines en son sein.

Par ailleurs, La deuxième variable expérimentée au travers de la théorie emprunté et du Khi2 opérationnalisé à l'échelle statistique, a également permis de manipuler les cinq items qui ont été opérationnalisés. Cette variable est les ressources financières du lycée technique d'Ebolowa et comporte parmi tant d'autres comme indicateurs : les frais d'inscription au concours officiels ; les contributions annuelles exigibles des élèves ; Qui montrent directement les ressources financières au lycée technique d'Ebolowa. Il en ressort que le degré de liberté a été de ddl= 6 et $\alpha = 0.05$, le Khi carré lu (χ^2_{lu}) est 12,59. En calculant le Kh2 partiel à chaque indicateur, les différents Kh2 ont été sommés à un total de $\chi^2_{cal} = 46,63$. Ce qui a permis de conclure en définitif que ; le lycée technique d'Ebolowa dispose des ressources financières nécessaires pour l'accomplissement de ces missions.

Enfin la troisième variable indépendante relative à la troisième hypothèse a été similaire aux précédentes hypothèses. Cette variable est les ressources matérielles du lycée technique d'Ebolowa. Les valeurs qui l'ont constitué sont entre autres : apprenants ; les salles de classes ; les tables bancs dans chaque salle de classe ; le matériel de bureau Qui montrent les ressources matérielles au lycée technique d'Ebolowa. Sur le plan corrélationnel le test du

Kh2 s'est calculé à partir d'un ddl= 6 et $\alpha = 0.05$, le Khi carré lu (χ^2_{lu}) est 12,59. Le $\chi^2_{cal} = 36,41$ est supérieur au χ^2_{lu} (12,59) donc H_0 rejetée et H_a acceptée ce qui traduit statistiquement que ; la disponibilité des ressources matérielles au lycée technique d'Ebolowa est considérable selon les sources.

Arrivé au terme de cette discussion, il en ressort de manière explicite que la théorie de référence, en occurrence la théorie de la contingence, a permis de valider chaque hypothèse qui a été opérationnalisée. A propos, l'hypothèse générale a également été validée à 100%. L'outil statistique Kh2 de Pearson(1900) a également permis de ressortir les valeurs statistiques inhérentes à l'expérimentation desdites hypothèses. Il s'avère ainsi qu'au travers de ces deux outils ; la théorie de référence et le test du Kh2 ; les résultats obtenus permet à l'étude d'être généralisable.

- **LES RECOMMANDATIONS**

Cette partie du travail nous permet de contribuer en vue de trouver des solutions au problème posé. À l'issue de la présente étude, portant sur: La gestion des établissements scolaires et efficacité du travail administratif : cas du lycée technique d'Ebolowa. Nos recommandations sont à l'endroit du corps administratif et à l'ensemble de l'éducation en général.

- **Au corps administratif du lycée technique**

Sachant que la gestion d'un établissement scolaire nécessite plusieurs autres facteurs, il sera judicieux :

De faire une utilisation rationnelle et intelligente des ressources mises à leur disposition pour une efficacité du travail administratif.

- **Aux pouvoirs publics en charge de l'éducation**

Pour une meilleure performance et étroitesse dans la gestion des établissements scolaires, les actions suivantes devraient être menées :

- Mettre à la disposition de l'établissement toutes les ressources légales et légitimes possible, afin que le manager puisse atteindre les objectifs escomptés

➤ **Aux enseignants**

Sachant que les enseignants sont les premiers managers dans leurs classes, il est important pour eux de ne pas perdre leur leadership peu importe les situations. Ainsi :

- Ils doivent faire une bonne utilisation du matériel didactique mis à leur disposition.
- De donner le meilleur en matière leçon afin que les élèves puissent réussir aux différents examens officiels et ceux des classes intermédiaires de passer en classe supérieures.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La présente étude consistait à apporter une réponse à notre problématique de départ qui s'articule autour de la gestion des établissements et efficacité du travail administratif. La recherche de ce sujet est fortement motivée sur une étude qui a conduit à la formulation de la problématique suivante : « Quels sont les liens qui existent entre les différentes ressources mises à la disposition de l'établissement scolaire permettant l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa ? ». Afin d'apporter une réponse à cette question, en premier lieu nous avons élaboré dans les deux premiers chapitres sur les concepts fondamentaux de cette recherche, à savoir : la gestion et l'efficacité du travail administratif. Ce qui nous a permis de dégager également le lien sur la gestion des établissements et l'efficacité du travail administratif en nous basant sur la revue de littérature.

Par la suite, nous sommes parvenus au troisième chapitre qui traite l'aspect pratique de notre recherche, à travers l'analyse des résultats obtenus suite à une étude par questionnaires distribués au corps administratif du lycée technique d'Ebolowa selon notre échantillon.

Grace aux résultats de l'étude menée, nous avons pu vérifier nos hypothèses posées au préalable et par conséquent nous pouvons répondre à la problématique posée. L'analyse des données et des résultats statistiques par le biais des logiciels SPSS et Excel a permis de conclure dans un premier lieu que le lycée technique d'Ebolowa ne dispose pas des ressources humaines nécessaire en son sein, et d'une manière formelle dans cet établissement enquêtée, on souligne que la première hypothèse de cette étude a été affirmée. En second lieu, le lycée technique d'Ebolowa dispose des ressources financières lui permettant l'atteinte de ses missions, ce qui traduisait la confirmation de la deuxième hypothèse. Enfin les ressources matérielles au lycée technique d'Ebolowa sont disponibles, là aussi l'hypothèse est validée. En clair, l'hypothèse générale de ce travail de recherche est validée à 100%.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Barnabé, C. et P. Toussaint (2002). L'administration de l'éducation: une perspective historique. Québec, Les Presses de l'Université du Québec

Baudoux, C. (1994). La gestion en éducation: Une affaire d'hommes ou de femmes? Cap-Rouge (Qc), Presses Inter Universitaires

Beatriz Pont, Deborah Nusche, Hunter Moorma, Améliorer la direction des établissements scolaires, OCDE 2008

Bourdoncle, R. (1993). La professionnalisation des enseignants: les limites d'un mythe. Note de synthèse, Revue française de pédagogie, No 105, pp. 83-119.

Brassard, A. (1989). L'utilisation des technologies du traitement de l'information à des fins de gestion et la progression «en arrière» de la gestion scolaire. Communication présentée au 2e Congrès des sciences de l'éducation de langue française du Canada, Sherbroo

Chapoulie, J. M. (1973). Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels. Revue française de sociologie, Vol. 14, pp. 77-128.

Chapoulie, J. M. (1975a). Le corps professoral dans la structure de classe. Revue française de sociologie, Vol. 15, pp. 155-200.

Chapoulie, J. M. (1975b). Le recrutement des professeurs de l'enseignement secondaire. Revue française de sociologie, Vol. 16, pp. 439-484.

Clermont Barnabé, La qualité de vie au travail et l'efficacité des enseignants, Revue des sciences de l'éducation, Volume 19, Number 2, 1993

Conseil supérieur de l'éducation (1991). La profession enseignante: vers un renouvellement du contrat social. Rapport annuel 1990-1991 sur l'état et les besoins de l'éducation, Québec, Le Conseil.

Conseil supérieur de l'éducation (1993). La gestion de l'éducation: nécessité d'un autre modèle. Rapport annuel 1991-1992 sur l'état et les besoins de l'éducation au Québec, Québec, Le Conseil.

Conseil supérieur de l'éducation (1996). Pour un nouveau partage des pouvoirs et des responsabilités en éducation. Rapport annuel (1995-1996) sur l'état et les besoins de l'éducation au Québec, Québec, Le Conseil.

Conseil supérieur de l'éducation (1999). L'évaluation institutionnelle en éducation: une dynamique propice au développement. Rapport annuel (1998-1999) sur l'état et les besoins de l'éducation au Québec, Québec, Le Conseil.

Conseil supérieur de l'éducation (2001). La gouverne de l'éducation - Logique marchande ou processus politique? Rapport annuel 2000-2001 sur l'état et les besoins en éducation au Québec, Québec, Le Conseil.

Donnay J.-Y. (2005) Sociologie des régulations de l'enseignement technique et professionnel en Communauté française de Belgique. La construction de l'offre de formation. Les cahiers de Recherche en Éducation et Formation, n°45

Dupriez V. (2004) La place de l'évaluation comme ressource pour le pilotage des systèmes scolaires : état des lieux en Belgique francophone et en Angleterre. Les cahiers de Recherche en Éducation et Formation, n°35

Henri ATANGANA ONDOA, LES FACTEURS D'EFFICACITE DES ECOLES SECONDAIRES AU CAMEROUN, Les Cahiers du CREAD n°96 /2011

Hugues Draelants, Xavier Dumay. Identités, cultures et images d'établissements scolaires. Un cadre théorique d'interprétation. 2005. halshs-00573175

Marie Mc Andrew, Marianne Jacquet and Coryse Cicer, La prise en compte de la diversité culturelle et religieuse dans les normes et pratiques de gestion des établissements scolaires : une étude exploratoire dans cinq provinces canadiennes, L'éducation dans une perspective planétaire Volume 23, Number 1, 1997

Pilotage des établissements scolaires : les apports de la théorie socio-économique, Évelyne Chapon, Dans Management & Avenir 2008/3 (n° 17), pages 26 à 43

Professeur Félix FUKU SALA, GESTION ET ADMINISTRATION SCOLAIRES Kinshasa, R.D.CONGO – 2015

Articles

A. M. Boissinot (2003), Pilotage pédagogique et autonomie des établissements scolaires, CRDP Auvergne

A. Prost (1970), L'enseignement en France 1800 – 1967, A. Colin, Paris

. Bouvier (2001), L'Etablissement scolaire apprenant, Hachette éducation, Paris.

E. Chapon (2006), « La violence dans les établissements scolaires secondaires : quels changements organisationnels nécessaires ? Cas de recherche-intervention dans les lycées professionnels publics et privés », Thèse de doctorat, Université Lyon III.

H. Savall, V. Zardet (2004), Recherche en Sciences de Gestion : Approche qualimétrique, Editions Economica, Paris.

J. Girin (1994), Logiques de gestion, Editions L'harmattan, Paris.

N. Mourgues, F. Allard-Poesi, S. Amine, J. Charreire, J. Le Goff (2002), Questions de méthodes en sciences de gestion, Editions EMS Management et société, Paris.

P.C. Pupion, E. Leroux, J.J. Latouille, A. Paumier (2006), « Vers un nouveau mode de gestion de l'Education Nationale inspiré des enseignements des théories de l'agence et des parties prenantes », V 24, n° 2, p. 41-68, juin

Mémoires

DAOUDA CISSÉ, Janvier 2009, LA GESTION DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENTS MOYEN ET SECONDAIRE DE LA RÉGION DE KAOLACK (SÉNÉGAL) DANS LE CONTEXTE DE LA DÉCENTRALISATION ADMINISTRATIVE , UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI

Textes officiels

DECRET N° 2001/041 DU 10 FEVRIER 2001 portant organisation des Etablissements Scolaires Publics et fixant les Attributions des Responsables de l'Administration Scolaire

Dictionnaires

Dictionnaire universels

Larousse 2016

Littré 2015



ANNEXES

QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE

Mme/M. Le présent document est un questionnaire de recherche à but académique. Il s'intéresse à l'importance de la gestion des établissements scolaires sur l'efficacité du travail administratif au lycée technique d'Ebolowa. Nous vous garantissons l'anonymat et la confidentialité de ce questionnaire et nous vous prions de répondre en toute liberté. Bien vouloir cocher la case correspondante à votre réponse.

I IDENTIFICATION

- 1-Genre : Masculin Féminin
- 2-Tranche d'âges : 20-30 ; 30-40 ; 40-50 ; 50 et plus
- 3-Qualité : Enseignant simple ; Personnel administratif
- 4-Ancienneté professionnel : 5-10ans ; 10-15ans ; 15-20ans
; 20ans et plus

II LES RESSOURCES HUMAINES

- 5- Etes-vous un personnel administratif de votre établissement ? Oui ; Non
- 6-En quoi consiste votre fonction
-
-
- 7-Avez-vous suffisamment les enseignants ? Oui ; Non
- 8-Avez-vous un personnel d'appui à votre disposition : Oui ; Non
- 9-Avez-vous un nombre important des élèves ? : Oui ; Non

III RESSOURCES FINANCIERES

- 10-Avez-vous un budget alloué à votre établissement ? Oui ; Non
- 11-Avez-vous les contributions annuelles exigibles des élèves ? Oui ; Non
- 12-Avez-vous les frais d'inscriptions aux concours officiels ? Oui ; Non
- 13- Avez-vous les produits des activités réalisées par les élèves ? Oui ; Non
- 14-Avez-vous la contrepartie des services rendus par votre établissement ? Oui ; Non

IV-RESSOURCES MATERIELLES

- 15-Disposez-vous suffisamment des salles de classes ? Oui ; Non
- 16-Disposez-vous suffisamment des tables bancs dans chaque salle de classe ? Oui ;
Non
- 17-Disposez-vous suffisamment du matériel de bureau ? Oui ; Non
- 18-Disposez-vous suffisamment du matériel didactique ? Oui ; Non
- 19-Disposez-vous du matériel dans les ateliers ? Oui ; Non

TABLE DE MATIERES

SOMMAIRE.....	i
DEDICACE	ii
REMERCIEMENTS.....	iii
LISTE DES ABREVIATIONS.....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES FIGURES.....	vii
RESUME.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE	4
1.6 Contexte	5
1.7 Faits observés	6
1.8 Conjoncture théorique	7
1.9 Questions de recherche	10
1.4.1- Question de recherche principale	10
1.4.2- Questions de recherches secondaires	10
1.5 Objectifs	10
1.5.1 Objectif général	10
1.5.2 Objectifs spécifiques	10
1.6 Intérêt de l'étude et délimitation	11

1.6.1 Intérêt	11
1.6.1.1 Intérêt scientifique	11
1.6.1.2 Intérêt social	11
1.6.1.3 Intérêt pédagogique	11
1.6.2 Délimitation de l'étude	11
1.6.2.1 Délimitation thématique	11
1.6.2.2 Délimitation spatio-temporelle	11
CHAPITRE 2 : BILAN DE LECTURE	13
2.1 Revue de la littérature	14
2.1.1 Définition des concepts	14
2.1.2 Recensement des écrits	17
2.2 Insertion théorique	19
2.3 Hypothèse de recherche	23
2.3.1. Hypothèse générale	24
2.3.1.1 Hypothèses de recherche	24
CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE	26
3.1. Présentation de l'entreprise	27
A. HISTORIQUE	27
B. OFFRE DE FORMATION	28
C. STRUCTURE DU LYCEE TECHNIQUE D'EBOLOWA	29
1- Les organes du Lycée Technique d'Ebolowa	29
D- ORGANIGRAMME	31
3.2. Population et échantillon	32

3.3.	Difficultés rencontrées du terrain	36
3.4 .	Administration du questionnaire	38
3.5.	Technique d'analyse des données	38
3.6 :	Analyse des données corrélationnelles	39
3-6-1-	Etapes de calcul du khi carré dans une recherche	39
CHAPITRE 4 : ANALYSES ET PRESENTATION DES RESULTATS.....		42
4.1.	Présentation des données et analyse des données descriptives	43
4.1.1-	Thème 1 : Identification	44
4.1.2-	Thème 2 : Les ressources humaines	48
4.1.3	Thème 3 : Les ressources financières	52
4.1.4 :	Thème 4 : Les ressources matérielles	57
4.2.	Analyse corrélationnelle de l'hypothèse de recherche 1.....	62
4.2.1	Présentation des résultats et analyse corrélationnelle de l'hypothèse secondaire 2	64
4.2.3	Présentation des résultats et analyse corrélationnelle de l'hypothèse secondaire 3	67
CHAPITRE 5 : INTERPRETATIO ET DISCUSSION DES RESULTAT.....		71
5.1.	Interprétation des hypothèses de l'étude	72
5.2.	Discussion des résultats	74
CONCLUSION GENERALE		77
ANNEXE		78
TABLE DE MATIERES.....		81

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail – Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDE I

ECOLE NORMALE SUPERIEURE
D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

BP. 886 EBOLOWA/ Tél : 237 243 71 78 16
Site web : www.enset-ebolowa.com
mailto:ensetebwa@gmail.com



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace-Work-Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

HIGHER TECHNICAL TEACHERS'
TRAINING COLLEGE

P.O BOX: 886 EBOLOWA/ Tél : 237 243 71 78 16
Site web : www.enset-ebolowa.com
mailto:ensetebwa@gmail.com

DEPARTEMENT D'INNOVATION DES TECHNIQUES COMMERCIALES ET DE L'INDUSTRIALISATION

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné, **Dr SAMBA Michel Cyrille**, Chef de Département d'innovation des techniques commerciales et de l'industrialisation autorise l'étudiant **OLINGA ZACHARIE ALPHA**, Matricule 19W119 inscrit en cinquième année, filière *Communication administrative* à mener une recherche sur le sujet intitulé «**GESTION DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES ET EFFICACITE DU TRAVAIL ADMINISTRATIF : CAS DU LYCEE TECHNIQUE D'EBOLOWA** »

En foi de quoi la présente autorisation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit. /-

Fait à Ebolowa le _____