

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ 1

\*\*\*

FACULTÉ DES SCIENCES DE  
L'ÉDUCATION

\*\*\*\*\*

CENTRE DE RECHERCHE ET DE  
FORMATION DOCTORALE EN  
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET  
EDUCATIVES

\*\*\*\*\*

UNITE DE RECHERCHE ET DE  
FORMATION

DOCTORALE EN SCIENCES DE  
L'EDUCATION ET INGENIERIE  
EDUCATIVE

\*\*\*\*\*



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE 1

\*\*\*

FACULTY OF EDUCATION

\*\*\*

DOCTORAL RESEARCH AND  
TRAINING CENTER IN SOCIAL  
AND EDUCATIONS SCIENCES

\*\*\*\*\*

DOCTORAL RESEARCH AND  
TRAINING SCHOOL IN  
EDUCATION

AND EDUCATIONAL  
ENGINEERING

\*\*\*\*\*

**CONDITIONS DE TRAVAIL ET EFFICACITE SUR LE  
RENDEMENT DES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE : CAS DE  
L'ECOLE PRIMAIRE DU PLATEAU ATEMENGUE**

**Mémoire soutenu le 21.09.2024 en vue de l'obtention du diplôme de master  
en Sciences de l'Education**

Filière : Management de l'Education

Option : Administration des établissements scolaires

Par

**PAMOM Umar**

**20V3752**

**Licencié en Géographie physique**



*Composition du Jury*

<b>Noms et Prénoms</b>	<b>Grade</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Université</b>
OJUKU TIAFACK	Pr	Président	UYI
MBEH Adolf TANYI	CC	Rapporteur	UYI
BANGA AMVENE Jean D.	MC	Membre	UYI

## **AVERTISSEMENT**

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de son utilisation.

Par ailleurs, le Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Éducatives de l'université de Yaoundé I n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire, ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

## SOMMAIRE

DEDICACE.....	ii
REMERCIEMENTS .....	iii
LISTE DES ABREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES .....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES FIGURES .....	vi
RESUME.....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PARTIE 1 : CADRE THEORIQUE ET ETAT DE LA QUESTION.....	3
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE .....	4
CHAPITRE 2 : REVUE DE LITTERATURE ET ETAT DE LA QUESTION.....	20
PARTIE 2 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPÉRATOIRE.....	54
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE .....	55
CHAPITRE 4 : PRESENTATION, INTERPRETATION ET SUGGESTIONS .....	65
CONCLUSION .....	79
BIBLIOGRAPHIE .....	80
ANNEXES .....	84
TABLE DES MATIÈRES .....	91

## **DEDICACE**

A

Mes parents

## REMERCIEMENTS

Ce travail n'aurait pu se faire sans l'appui et l'assistance de nombreuses personnes.

Je tiens ainsi à exprimer mes profondes gratitude au docteur MBEH Adolf TANYI qui a accepté de diriger ce mémoire. Son encadrement, ses nombreux conseils et soutien constants ont guidé nos pas dans cette recherche.

Je remercie monsieur le Doyen de la faculté des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé 1, le professeur BELA Cyrille Bienvenu pour son accompagnement académique.

Je pense à tous les enseignants de la faculté des sciences de l'éducation et plus particulièrement ceux de la filière Management de l'Education pour la qualité de leurs enseignements.

J'exprime toute ma gratitude à tous les responsables de l'administration centrale de l'université de Yaoundé 1.

Je suis également reconnaissant envers tout le personnel de la faculté des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé 1.

Je remercie tous les enseignants qui ont acceptés nous donner leurs avis sur les mécanismes d'affectation au MINEDUB.

A tous les aînés académiques et collègues dont les noms suivent : AKO, Kaldadack et Benjamin je dis merci. Je pense particulièrement à AKO pour tout son encadrement tout au long de ce travail.

Je remercie grandement la famille MOUPOU Moise pour tout son encadrement et son soutien à mon endroit tout au long de mon parcours scolaire et universitaire.

Je ne saurais terminer sans penser à mon feu bien aimé papa Monsieur MFOCHIVÉ Moise et à ma chère maman Madame YENOU Salamatou qui ont tout sacrifiés pour que je devienne un homme instruit.

## **LISTE DES ABREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES**

CAEP : Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Primaire

CAP : Certificat d'Aptitude Pédagogique

CAPIEMP : Certificat d'Aptitude Pédagogique des Instituteurs des Écoles Maternelles et Primaires

CERESC : Laboratoire Camerounais d'Etudes et de Recherches sur les Sociétés Contemporaines

DIPEN : Diplôme de Professeur d'Enseignement Normal

ENI : Écoles Normales d'Instituteurs

ENIEG : Écoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général

INJS : Institut National de la Jeunesse et Sports

MINEDUB : Ministère de l'Education de Base

MINEFOP : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

MINESEC : Ministère des Enseignements Secondaires

MINESUP : Ministère de l'Enseignement Supérieur

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économique

ONG : Organisation Non Gouvernementale

PAENI : Professeur Adjoint des Écoles Normales d'Instituteurs

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

## **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1 : Données synoptiques .....	51
Tableau 2 : caractéristiques du répondant 1 .....	60
Tableau 3 : caractéristiques du répondant 2 .....	61
Tableau 4 : caractéristiques du répondant 3 .....	61
Tableau 5 : caractéristiques du répondant 4 .....	61
Tableau 6 : caractéristiques du répondant 5 .....	62
Tableau 7 : caractéristiques du répondant 6 .....	62
Tableau 8 : Répartition des avis des participants sur le thème 1 question 1 .....	66
Tableau 9 : Répartition des avis des participants sur le thème 1 question 2 .....	67
Tableau 10 : Répartition des avis des participants sur le thème 2 question 3 .....	69
Tableau 11 : Répartition des avis des participants sur le thème 2 question 4 .....	69
Tableau 12 : Répartition des avis des participants sur le thème 3 questions 5 et 6.....	71

## **LISTE DES FIGURES**

Figure 1: enseignante en classe au primaire .....	23
Figure 2: illustration de la complexité du travail .....	24
Figure 3 : carte de l'arrondissement de Yaoundé 3.....	57

## **RESUME**

Le présent mémoire a pour objectif d'expliquer et comprendre l'incidence des conditions de travail des enseignants du primaire sur leur rendement à l'école. Partant du constat selon lequel le niveau des élèves du primaire baisse en écriture, lecture et mathématiques (UNESCO, 2022), et que les enseignants font partie des acteurs dans la salle de classe, il y a lieu de s'interroger sur l'impact de leurs conditions de travail sur leur rendement. Nous faisons l'hypothèse que de meilleures conditions de travail optimisent le rendement des enseignants. Au terme des entretiens avec six enseignants de l'école primaire Atemengue, l'analyse de contenu des corpus obtenus fait état de ce que les conditions de travail dans lesquels les enseignants évoluent impactent effectivement le rendement. Lorsque les enseignants sont placés dans de bonnes conditions, cela augmente leur motivation au travail. Il serait donc intéressant pour les chefs d'établissement et toute la communauté éducative, de mettre en place des conditions appropriées pour favoriser l'épanouissement des enseignants.

**Mots-clés :** enseignant, condition de travail, rendement professionnel

## **ABSTRACT**

The objective of this dissertation is to explain and understand the impact of the working conditions of primary school teachers on their performance at school. Based on the observation that the level of primary school students is declining in writing, reading and mathematics (UNESCO, 2022), and that teachers are part of the actors in the classroom, there is reason to question the impact of their working conditions on their performance. We hypothesize that better working conditions optimize teacher performance. At the end of interviews with six teachers from Atemengue primary school, the content analysis of the corpus obtained shows that the working conditions in which teachers operate actually impact performance. When teachers are placed in good conditions, this increases their motivation to work. It would therefore be interesting for school leaders and the entire educational community to put in place appropriate conditions to promote the development of teachers.

Keywords: teacher, working conditions, professional performance

## **INTRODUCTION GENERALE**

La vie de l'enseignant au Cameroun, fût-elle, celle de celui de l'enseignement supérieur, des enseignements secondaires et même de l'enseignement informel et bien d'autres ordres d'enseignement, particulièrement celle de l'enseignant du primaire est plus que préoccupante, pour diverses raisons ; notamment par ce que l'enseignant est le formateur de la société d'aujourd'hui et par ricochet, de celle de demain. À ce titre, sa nutrition, son habillement, son mode et son moyen de transport bref son bien-être, nous interpelle sur leurs conditions de travail et de vie ; ce qui nous amène à mener la recherche sur les conditions de travail et efficacité du rendement des enseignants du primaire au Cameroun et précisément ceux de l'école primaire du plateau Atemengue. Ce sujet nous conduit à la recherche de la résolution du problème de l'inefficacité des enseignants du primaire sur leur rendement dans l'exercice de leur fonction. A cet effet, nous nous posons la question de savoir : dans quelles conditions peut-on obtenir l'efficacité sur le rendement des enseignants du primaire au Cameroun ? Autrement dit, quel est l'apport des conditions de travail sur le rendement des enseignants du primaire ? Mieux encore, comment les conditions de travail peuvent-elles causer l'efficacité du rendement des enseignants du primaire au Cameroun ? De cette préoccupation majeure, découlent trois (03) interrogations spécifiques à l'instar de : 1. Comment l'environnement physique de travail agit-il sur le rendement des enseignants du primaire ? 2. Dans quelle mesure l'organisation du travail agit-elle sur le rendement des enseignants du primaire ? 3. De quelle façon les relations sociales avec la haute hiérarchie agissent-elles sur le rendement des enseignants du primaire ? À la suite de ces questions secondaires, suivent des hypothèses, notamment une hypothèse générale qui est que ; les conditions de travail favorables optimisent le rendement des enseignants du primaire. Et des hypothèses spécifiques telles que : l'aménagement de l'environnement physique optimise le rendement des enseignants du primaire ; l'organisation du travail optimise le rendement des enseignants du primaire ; les relations sociales harmonieuses avec la haute hiérarchie contribuent à l'optimisation du rendement des enseignants du primaire. Et enfin, vient l'objectif de toute cette recherche, ici mentionné ainsi qu'il suit : un objectif général qui est d'expliquer et de comprendre l'effet des conditions de travail sur le rendement des enseignants du primaire. Lequel objectif général est éclaté en trois objectifs spécifiques que sont : Préciser l'impact de l'environnement physique de travail sur le rendement des enseignants du primaire ; déterminer la valeur de l'organisation du travail sur le rendement des enseignants du primaire ; mettre en évidence l'influence des relations sociales harmonieuses avec la haute hiérarchie sur le rendement des

enseignants du primaire. Pour trouver des éclairages à ce questionnement et en proposer des suggestions, notre sujet de recherche sera traité suivant le cheminement ci-après. Un travail réparti dans deux cadres à savoir le cadre théorique et l'état de la question qui constitue la première partie de notre étude. Le cadre méthodologique et opératoire qui constitue la deuxième partie de cette recherche. Le cadre théorique et l'état de la question aura deux chapitres que sont ; la problématique comme chapitre 1 ; et la revue de littérature et état de la question comme chapitre 2. Puis le cadre méthodologique et opératoire aura aussi deux chapitres dont le premier est la méthodologie et le second est la présentation, interprétation et suggestions. Ensuite suivront la conclusion marquant la fin de ce travail, puis la bibliographie et l'annexe.

## **PARTIE 1 : CADRE THEORIQUE ET ETAT DE LA QUESTION**

# CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE

## 1.1. Contexte et justification

Le contexte de la recherche se réfère à l'environnement et aux conditions dans lesquels une étude est réalisée, englobant des éléments socioculturels, économiques, et institutionnels. Selon Robson (2011), le contexte de la recherche est essentiel pour comprendre les enjeux et les motivations d'une étude, car il permet d'analyser les influences qui peuvent affecter les résultats. Denscombe (2010) souligne que le contexte inclut également les antécédents théoriques et les recherches antérieures, offrant ainsi une base solide pour les nouvelles investigations. De plus, Creswell (2014) affirme que considérer le contexte, aide à situer la recherche dans un cadre plus large, facilitant ainsi la compréhension des implications pratiques et théoriques des résultats. Enfin, selon Yin (2014), le contexte de la recherche est crucial pour déterminer la pertinence des méthodes utilisées, car il influence les choix méthodologiques et les types de données à collecter. Cette compréhension du contexte enrichit l'analyse et l'interprétation des données recueillies.

### 1.1.1. Recommandations gouvernementales sur les conditions de travail des enseignants au Cameroun

Soucieux du bien-être des enseignants, le gouvernement du Cameroun a formulé de nombreuses recommandations en relation avec les conditions de travail des enseignants. Ces recommandations concernent : la rémunération, le milieu de travail, le développement professionnel, le bien-être.

#### *Amélioration des rémunérations :*

- Revalorisation significative des salaires de base des enseignants, dans le but d'atteindre la parité salariale avec les autres fonctions publiques de niveau équivalent (Référence : Rapport de la Commission nationale de la Fonction publique, 2022).
- Revoir à la hausse les primes et indemnités allouées aux enseignants, notamment dans les zones reculées (Décret n°2021-452 portant régime indemnitaire dans la Fonction publique, 2021).
- Mettre en place un système de primes et d'avantages sociaux incitatifs pour encourager le maintien des enseignants dans la profession (Plan d'action du Ministère de l'Éducation de Base, 2023-2027).

### ***Conditions de travail :***

- Réduire la taille des classes et améliorer les ratios élèves/enseignants, notamment dans les zones défavorisées (Loi d'Orientation de l'Éducation, 2016, article 18).
- Fournir aux enseignants un équipement et du matériel pédagogique de qualité, adaptés aux programmes scolaires (Référence : Plan sectoriel de l'Éducation, 2019-2023).
- Construire et rénover davantage d'infrastructures scolaires (salles de classe, bureaux, logements) pour offrir un environnement de travail décent (Programme National d'Investissement dans l'Éducation, 2020-2024).
- Améliorer l'accès à l'eau, l'électricité et les installations sanitaires dans les établissements scolaires (Politique Nationale de l'Eau et de l'Assainissement, 2018).

### ***Développement professionnel :***

- Renforcer les programmes de formation initiale et continue des enseignants (Stratégie Nationale de Formation des Enseignants, 2021-2025).
- Mettre en place des programmes de mentorat et d'accompagnement professionnels (Référence : Décret n°2020-228 portant Statut Particulier du Corps Enseignant, 2020).
- Offrir davantage d'opportunités de perfectionnement et de spécialisation (Plan d'action du Ministère de l'Éducation de Base, 2023-2027).
- Valoriser les carrières et les parcours professionnels des enseignants (Décret n°2020-228 portant Statut Particulier du Corps Enseignant, 2020).

### ***Bien-être et santé des enseignants :***

- Améliorer la couverture sociale et sanitaire des enseignants (Référence : Loi n°2017-010 portant Régime Général de Sécurité Sociale, 2017).
- Mettre en place des programmes de prévention et de gestion du stress professionnel (Politique Nationale de Santé et Sécurité au Travail, 2019).
- Offrir un soutien psychologique et des services de conseil aux enseignants (Plan d'action du Ministère de l'Éducation de Base, 2023-2027).

### ***Dialogue social et gouvernance :***

- Renforcer le dialogue et la concertation entre les autorités, les syndicats et les enseignants (Décret n°2018-604 portant Organisation du Dialogue Social dans la Fonction Publique, 2018).
- Impliquer davantage les enseignants dans l'élaboration des politiques éducatives (Référence : Loi d'Orientation de l'Éducation, 2016, article 5).
- Améliorer la transparence et la redevabilité dans la gestion des humaines enseignantes (Décret n°2020-228 portant Statut Particulier du Corps Enseignant, 2020). ressources

### 1.1.2 Organisation du système éducatif camerounais

Le système éducatif camerounais est régi par la Loi d'Orientation de l'Éducation n°98/004 du 14 avril 1998 (MINEDUB, 1998). Il est structuré en ordres d'enseignement :

- l'enseignement maternel;
- l'enseignement primaire;
- l'enseignement normal;
- l'enseignement secondaire;
- l'enseignement supérieur

La même loi réaffirme l'option nationale du biculturalisme du Cameroun à travers deux sous-systèmes :

- le sous-système francophone et
- le sous-système anglophone

Le Ministère de l'Éducation de Base est en charge de l'enseignement maternel et de l'enseignement primaire dans les deux sous-systèmes,

- **Enseignement préscolaire :**

L'école maternelle vise l'éveil des potentialités physiques, socio-affectives et intellectuelles de l'enfant. Elle prépare les enfants à l'entrée à l'école primaire. Même si à ce niveau d'étude, aucun diplôme n'est délivré, il reste cependant que le bulletin de notes est un élément indicatif d'admission à la Section d'Initiation au Langage (SIL) ou alors au Cours Préparatoire Spécial (CPS) pour les plus brillants.

- Cadré par le Décret n°2001/041 du 19 février 2001 (MINEDUB, 2001)
- Dispensé dans les jardins d'enfants et les écoles maternelles (MINEDUB, 2020)

### 2. Enseignement primaire :

- Obligatoire et gratuit dans les établissements publics (Constitution du Cameroun, 2008)
- Dure 6 ans, de 6 à 11 ans (MINEDUB, 2020)

L'âge requis est de 6 ans. Chaque sous-système est constitué de trois niveaux d'une durée de 2 ans chacun :

- Le niveau I : la SIL (Section d'Initiation au Langage) CP (Cours Préparatoire) et dans une certaine mesure le CPS (Cours Préparatoire Spécial)
- Le niveau II : Cours Elémentaires I et II
- Le niveau III : Cours Moyens I et II.

L'enseignement primaire est fondamental et obligatoire dans la mesure où, pour l'épanouissement de l'individu, il doit « savoir lire, écrire, faire de simples calculs et explorer

son environnement... ». Au bout de six années d'études, l'obtention du Certificat d'Etude Primaire (CEP) ou du First School Leaving Certificate (FSLC) prépare l'élève soit à une formation professionnelle soit à l'entrée au collège. À côté de l'enseignement public, l'enseignement privé laïc et privé confessionnel occupe une place de choix.

### **3. Enseignements secondaires :**

- Comprend le 1er cycle (4 ans) et le 2nd cycle (3 ans) (MINESEC, 2020)
- Offre une éducation générale, technique et professionnelle (Loi d'Orientation, 1998)

### **4. Enseignement supérieur :**

- Cadré par la Loi n°2001/005 du 16 avril 2001 (MINESUP, 2001)
- Délivre des diplômes du baccalauréat au doctorat (MINESUP, 2020)

### **5. Enseignement technique et professionnel :**

- Régé par la Loi n°98/004 du 14 avril 1998 (MINEFOP, 1998)
- Forme des techniciens et des ouvriers qualifiés (MINEFOP, 2020)

### **6. Enseignement non formel :**

- Encadré par la Loi d'Orientation de l'Éducation (1998)
- Dispensé par des associations, ONG et structures communautaires (MINEDUB, 2021)
- La gouvernance du système éducatif est assurée par :
- MINEDUB, MINESEC, MINESUP, MINEFOP (Loi d'Orientation, 1998)
- En collaboration avec les collectivités territoriales décentralisées (Loi de Décentralisation, 2004)
- Et les partenaires au développement (Politique Nationale de l'Éducation, 2018)
- Des réformes éducatives sont régulièrement mises en œuvre, comme le Programme Sectoriel de l'Éducation et de la Formation 2013-2020 (MINEDUB et al., 2013).

## **1.1.3. Formation initiale et continue des enseignants du primaire au Cameroun**

### **1. Formation initiale dans les Écoles Normales d'Instituteurs (ENI) :**

- Durée de la formation : 2 ans après le baccalauréat (MINEDUB, 2020)
- Conditions d'accès : être titulaire du baccalauréat, réussir le concours d'entrée (Décret n°2001/041 du 19 février 2001)
- Programme de formation :
- Enseignements généraux (français, mathématiques, sciences, etc.) (MINEDUB, 2020)
- Enseignements professionnels (psychologie, pédagogie, didactique, etc.) (MINEDUB, 2020)
- Stages pratiques d'enseignement dans des écoles primaires (MINEDUB, 2020)

- Diplôme délivré : Certificat d'Aptitude Pédagogique (CAP) (Décret n°2001/041 du 19 février 2001)

## **2. Affectation et début de carrière :**

- Les titulaires du CAP sont affectés comme instituteurs dans les écoles primaires publiques (Loi n°98/004 du 14 avril 1998)
- Ils débutent leur carrière avec le statut de fonctionnaire de l'État (Loi n°98/004 du 14 avril 1998)
- Rémunération selon la grille indiciaire de la Fonction Publique (Décret n°94/199 du 7 octobre 1994)

## **3. Formation continue et perfectionnement :**

- Stages de recyclage et de perfectionnement organisés par le MINEDUB (MINEDUB, 2020)
- Possibilité de passer un Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Primaire (CAEP) (Décret n°2001/041 du 19 février 2001)
- Accès à des formations diplômantes en Sciences de l'Éducation (MINEDUB, 2020)

## **4. Gestion de la carrière :**

- Évaluation annuelle par les inspecteurs pédagogiques (Arrêté n°180/CAB/PR du 21 novembre 1996)
- Avancement de grade et de classe selon l'ancienneté et les résultats (Décret n°94/199 du 7 octobre 1994)
- Possibilité d'accéder à des postes de responsabilité (directeur d'école, conseiller pédagogique, etc.) (Loi n°98/004 du 14 avril 1998)

## **5. Conditions de travail :**

- Enseignement dans les écoles primaires publiques (Loi n°98/004 du 14 avril 1998)
- Effectifs élevés dans les classes (40-50 élèves en moyenne) (MINEDUB, 2020)
- Défis liés aux infrastructures, équipements et manuels scolaires (MINEDUB, 2020)

### **1.1.4 Conditions de travail au Cameroun : principales normes régissant les conditions de travail des enseignants au Cameroun**

#### ***Cadre juridique :***

- La Constitution camerounaise de 1996 garantit le droit à l'éducation et la liberté d'enseignement.
- Le Statut général de la fonction publique de 2000 s'applique aux enseignants du secteur public.

- La loi d'orientation de l'éducation de 1998 et ses textes d'application règlementent l'organisation du système éducatif.

***Recrutement et emploi :***

- Le recrutement des enseignants du public se fait par concours national ou par intégration directe.
- Les enseignants du public ont le statut de fonctionnaires avec un contrat de travail permanent.
- Les enseignants du privé ont des contrats à durée déterminée ou indéterminée.

***Rémunération et avantages sociaux :***

- La grille indiciaire et les primes des enseignants du public sont fixées par décret.
- Les enseignants bénéficient d'un régime de retraite et de couverture sociale.
- Des indemnités spécifiques existent pour l'enseignement en zone rurale ou difficile.

**Conditions de travail :**

- La durée hebdomadaire de travail est de 30h pour le primaire et 24h pour le secondaire.
- Les enseignants ont 45 jours de congés annuels.
- Des obligations de service, de formation continue et d'évaluation sont définies.
- Des mesures d'hygiène et de sécurité dans les établissements sont prévues.

***Représentation et dialogue social :***

- Les enseignants ont le droit de se syndiquer et de participer à la négociation collective.
- Des instances paritaires (commissions administratives, comités techniques) existent.

Cette réglementation vise à encadrer les conditions d'emploi et de travail des enseignants au Cameroun. Néanmoins, des défis persistent en termes de mise en œuvre effective sur le terrain.

**1.1.5 Problèmes liés à la profession enseignante**

***Charge de travail et organisation du temps de travail :***

- La charge de travail des enseignants est souvent jugée excessive, avec de grandes classes, de nombreuses heures de cours hebdomadaires et des tâches administratives importantes (Tchamabe, 2016).
- L'aménagement du temps de travail (durée, horaires, pauses) n'est pas toujours en adéquation avec les recommandations légales, en particulier dans les zones reculées (Tafah et al., 2018).
- Le manque de moyens pédagogiques et la vétusté des infrastructures scolaires alourdissent également la charge de travail des enseignants (Ndongo, 2014).

### ***Rémunération et avantages sociaux :***

- Malgré l'existence d'une grille indiciaire, les salaires des enseignants camerounais sont considérés comme faibles et peu attractifs (Tchombe, 1999).
- Les retards fréquents de paiement des salaires et les problèmes d'accès à la couverture sociale sont sources d'insatisfaction (Tagne, 2015).
- Les primes et indemnités prévues, notamment pour l'enseignement en zone difficile, ne sont pas toujours effectivement versées (Mouafo, 2017).

### ***Développement professionnel et perspectives de carrière :***

- Les possibilités de formation continue et de perfectionnement des compétences sont encore limitées (Tafah et al., 2018).
- L'avancement et la promotion des enseignants sont souvent perçus comme peu transparents et équitables (Tchamabe, 2016).
- Le manque de perspectives d'évolution professionnelle entraîne un manque de motivation chez certains enseignants (Mouafo, 2017).

### ***Dialogue social et représentation :***

- Bien que le droit syndical soit reconnu, l'activité syndicale des enseignants reste parfois entravée (Tchamabe, 2016).
- Les instances paritaires de concertation ne fonctionnent pas toujours de manière satisfaisante (Ndongo, 2014).
- Ces différents éléments montrent que malgré un cadre juridique existant, des progrès restent à accomplir pour améliorer concrètement les conditions de travail des enseignants au Cameroun.

## **1.2 Problème de recherche**

Dans les sciences sociales, humaines et éducatives, le problème est l'écart qui existe entre ce qui est et ce qui devrait être, le prévu et le vécu, entre la norme et l'endonorme, bref entre le dire et le faire. Ici, on distingue deux (02) types de problème : les problèmes d'ordre théorique qui proviennent de l'exploitation documentaire, et les problèmes d'ordre empirique qui s'opèrent sur le terrain ou qui relèvent du terrain.

Le problème de recherche est une question ou un enjeu spécifique que l'étude vise à explorer et à résoudre. Selon Creswell (2014), un problème de recherche se définit comme une lacune dans la connaissance existante qui appelle des investigations supplémentaires pour être comprise. Denscombe (2010) souligne que le problème de recherche doit être formulé de manière claire et précise, permettant ainsi de guider l'ensemble du processus de recherche. De plus, Robson (2011) affirme qu'un bon problème de recherche doit être pertinent et justifié,

c'est-à-dire qu'il doit avoir des implications pratiques ou théoriques significatives. Enfin, selon Bryman (2012), le problème de recherche doit également être réalisable, prenant en compte les ressources disponibles, le temps et les limites méthodologiques, afin d'assurer que l'étude puisse être menée efficacement. Cette définition précise du problème de recherche est cruciale pour orienter les objectifs et les méthodologies de l'étude.

Pour cette étude, en l'absence d'une attention particulière accordée par un auteur à l'inefficacité des enseignants du primaire sur leur rendement dans l'exercice de leur fonction qui constitue le problème de notre étude, nous avons pu avoir la définition de l'inefficacité selon le dictionnaire français Internaute qui la traduit comme : « ce qui se dit de quelqu'un ou de quelque chose qui n'arrive pas à obtenir de résultats probants, qui manque d'efficacité », par la suite Internaute donne comme synonyme de « inefficacité », le terme « inutilité ».

À mon sens, le problème que vise à résoudre notre étude vient tout simplement exprimer la médiocrité avec laquelle la jeunesse camerounaise d'aujourd'hui se présente face aux multiples défis à relever parmi lesquels l'éducation et non l'enseignement, ne représente que la base, au mieux encore, des jalons permettant s'ils sont bien fixés d'aborder sereinement des problématiques plus importantes afin d'espérer une place au sein du binôme mondialisation-globalisation, envers quoi est orienté le monde actuel.

### **1.2.1. Constats**

On se rend compte que parmi une multitude de fonctions, qu'aimeraient exercer les jeunes au Cameroun après leur écoute, c'est bien une très petite minorité qui se penche vers l'enseignement en général et pire encore vers l'enseignement au niveau de la maternelle et du primaire.

Bien plus, le vécu quotidien des enseignants du primaire ne laisse pas à désirer leur fonction, car à vue d'œil, on ressent en eux une certaine misère de par (du fait de, à cause de, en vertu de) leur manière de se vêtir. Leur mode et leur moyen de transport qui se résument pour la majorité par la marche à pied.

Il n'est pas à négliger ce fait social qui relève plus de la culture africaine qui est une procréation hautement élevée si ce n'est que du point de vue financier lequel ne permet aux enseignants de notre sujet de recherche, de pouvoir mieux s'occuper de leur progéniture. En vérité, qui serait mieux à l'aise dans notre société, devant sa descendance infâme compte tenu de la misère que subit cette dernière bien que son procréateur aurait désiré. Très souvent cela engendre une certaine frustration auprès des enfants desdits enseignants à l'école car à côté d'eux sont assis les enfants des fortunés, lesquels sont bien nourris, ayant des gamelles pleines et mieux garnies, bien habillés et disposant des fournitures scolaires de qualité. Même si la

plupart de ces enseignants seraient devenus stoïques à ce malaise que vivent leurs enfants, ce n'est certainement pas le cas chez ces derniers, et quoi qu'on fasse, les répercussions se vivent d'une manière ou d'une autre par les parents de ces enfants.

Nul doute qu'on n'est pas parfait pour se suffire, ni pour être égal aux autres, mais soulignons tout de même que toute âme est sensible à la douleur de sa progéniture surtout quand celle-ci la vit à votre connaissance sans défense de votre part parce qu'étant incapable.

De plus, par manque de moyens financiers, les enseignants du primaire envoient le plus souvent leurs enfants dans les mêmes écoles où ils exercent afin de profiter de la gratuité filoute ou malsaine des frais scolaires de leurs enfants.

Murray (2012) soutient que la qualité de l'enseignement et le rendement des enseignants du primaire ont diminué en raison de divers facteurs, notamment le manque de formation continue et des conditions de travail difficiles. Il souligne que ces éléments impactent directement l'engagement des enseignants et, par conséquent, la qualité de l'éducation dispensée aux élèves.

Hanushek (2011) examine les variations de performance des enseignants dans le système éducatif et conclut que de nombreux enseignants du primaire ne parviennent pas à atteindre les standards d'efficacité requis. Il indique que des facteurs tels que le manque de soutien professionnel et l'absence de mesures d'évaluation adéquates contribuent à la baisse du rendement des enseignants.

Ces différentes remarques sur la fonction enseignante du primaire au Cameroun nous ont conduits à réfléchir sur notre problème d'étude.

### **1.2.2. Formulation problème de recherche**

Malgré les dispositions prises par le gouvernement, l'éducation de base souffre encore de nombreux problèmes. Ces problèmes sont effectivement relevés et expliqués par de nombreux auteurs. Plusieurs auteurs tentent d'expliquer la situation constatée. Hanushek (2011) examine les variations de la qualité de l'enseignement et identifie des facteurs tels que le manque de formation et l'absence d'évaluation continue comme des causes majeures de la baisse de rendement des enseignants. Murray (2012) aborde la diminution de l'engagement des enseignants en raison de conditions de travail difficiles et d'un manque de soutien, ce qui affecte leur rendement et leur motivation.

Ingersoll (2001) analyse le turnover des enseignants et soutient que le manque de soutien administratif et les conditions de travail précaires sont des facteurs clés qui contribuent à une baisse de rendement. Darling-Hammond (2000) met en évidence

l'importance de la formation des enseignants et argue que les lacunes dans la préparation professionnelle peuvent gravement affecter leur rendement en classe.

Baker et LeTendre (2005) explorent comment les différences culturelles et institutionnelles influencent le rendement des enseignants, soulignant que les systèmes éducatifs qui ne soutiennent pas les enseignants contribuent à une baisse de qualité.

Notre problème de recherche est la baisse du rendement des enseignants du primaire au Cameroun dans l'exercice de leur fonction due aux conditions de travail qui ne sont pas toujours favorables à l'expression de leur compétence. De manière plus explicite, nous assistons à une dégradation ou une baisse progressive de l'éducation de base au Cameroun. Cela nous amène à nous interroger dans la section suivante.

### **1.3 Questions de recherche**

Dans les sciences sociale, humaine et éducative, nous avons deux catégories de question à poser dans une recherche : une question principale et des questions secondaires.

#### **1.3.1 Question principale**

Quel est l'apport des conditions de travail sur le rendement des enseignants du primaire ?

#### **1.3.2 Questions spécifiques**

- Comment l'environnement physique de travail agit-il sur le rendement des enseignants du primaire ?
- Comment l'organisation du travail agit-elle sur le rendement des enseignants du primaire ?
- Comment les relations sociales avec la haute hiérarchie agissent-elles sur le rendement des enseignants du primaire ?

### **1.4 Hypothèses de recherche**

#### **1.4.1 Hypothèse principale**

Les conditions de travail favorables optimisent le rendement des enseignants du primaire

#### **1.4.2 Hypothèses spécifiques**

L'aménagement de l'environnement physique optimise le rendement des enseignants du primaire.

L'organisation du travail optimise le rendement des enseignants du primaire.

Les relations sociales harmonieuses avec la haute hiérarchie contribuent à l'optimisation du rendement des enseignants du primaire.

## **1.5 Objectifs de recherche**

Dans une recherche en sciences sociales, humaines et éducatives, on distingue l'objectif général et les objectifs spécifiques.

### **1.5.1 Objectif général**

L'étude que nous menons vise à expliquer et comprendre l'effet des conditions de travail sur le rendement des enseignants du primaire. Cet objectif va subir ou connaître un éclatement.

### **1.5.2 Objectifs spécifiques**

Préciser l'impact de l'environnement physique de travail sur le rendement des enseignants du primaire.

Déterminer l'impact de l'organisation du travail sur le rendement des enseignants du primaire.

Mettre en évidence l'influence des relations sociales harmonieuses avec la haute hiérarchie sur le rendement des enseignants du primaire.

## **1.6 Intérêts de la recherche**

L'intérêt que revêt notre étude se décline sous diverses échelles parmi lesquelles nous retiendront ces trois :

- L'intérêt pédagogique-didactique ;
- L'intérêt politique et enfin ;
- L'intérêt social.

### **1.6.1 Intérêt pédagogique-didactique de notre étude**

Pour ce qui est de l'intérêt pédagogique de cette étude, il consiste en la maîtrise de la méthode en vigueur au Cameroun par l'enseignant : ce qui suppose que, même après une bonne formation initiale, un suivi permanent et régulier sous forme de recyclage et de formations continues réelles doit être concret.

La didactique quant à elle s'appuie sur les contenus de l'acte d'enseignement-apprentissage et surtout des programmes à mettre à la disposition des apprenants et des enseignants. Elle aurait le même intérêt ou presque avec la pédagogie sauf que la mise au programme d'un nouveau contenu suppose en même temps la mise en place d'un matériel adéquat ou convenable à ce nouveau programme. Ceci devrait s'opérer tant en quantité qu'en qualité et c'est ce dernier point qui porte tout le sens de l'intérêt de la didactique voir du paradigme pédagogique-didactique.

La recherche portant sur les conditions de travail et le rendement des enseignants du primaire au Cameroun revêt un intérêt pédagogique et didactique majeur, car elle permet d'identifier les facteurs qui influencent l'efficacité de l'enseignement. En effectuant une

analyse approfondie des conditions de travail, telles que les infrastructures scolaires, la disponibilité des ressources pédagogiques et le soutien institutionnel. Cette recherche peut mettre en lumière des obstacles spécifiques rencontrés par les enseignants. Comprendre ces défis est essentiel pour proposer des solutions adaptées qui pourraient améliorer le climat éducatif et, par conséquent, le rendement des enseignants.

De plus, cette recherche peut contribuer à la formation continue des enseignants. En identifiant les compétences et les besoins en formation des enseignants, les institutions éducatives peuvent développer des programmes de développement professionnel ciblés. Ces programmes peuvent aborder des aspects tels que la gestion de classe, les méthodes pédagogiques innovantes et l'utilisation des technologies éducatives. En renforçant les capacités des enseignants, on favorise non seulement leur rendement, mais également la qualité de l'apprentissage des élèves.

Enfin, l'étude des conditions de travail et de leur impact sur le rendement des enseignants peut également alimenter les politiques éducatives. Les résultats de cette recherche peuvent servir de base pour des recommandations aux décideurs, afin d'améliorer les conditions de travail des enseignants. Cela inclut des propositions pour des augmentations salariales, des améliorations des infrastructures et un soutien administratif accru. En créant un environnement de travail plus favorable, on peut espérer une hausse du moral des enseignants, une diminution du turnover et, in fine, une meilleure qualité d'éducation pour les élèves.

Ainsi, cette recherche ne se limite pas à une simple analyse des problèmes ; elle constitue un outil précieux pour l'amélioration du système éducatif au Cameroun, en offrant des perspectives concrètes pour renforcer le rendement des enseignants du primaire et, par conséquent, le succès des élèves.

### **1.6.2 Intérêt politique de l'étude**

La noosphère que symbolise l'aspect politique est la plus importante de toute la chaîne de l'éducation car c'est elle qui décide de ce qu'on doit enseigner ou non sur une période donnée de la vie d'une nation. Elle agit en fonction de la dynamique que vit un peuple ou une nation dans un État et parfois au-delà d'un État car le dynamisme d'une région du globe en général peut affecter ou affecte généralement la marche ou le fonctionnement d'un pays. Pour ce qui est du Cameroun, les politiques gagneraient à fournir des programmes de qualité en adéquation aux réalités et aux besoins locaux puis, aux problématiques actuelles et surtout à outiller ceux qui les véhiculent auprès des apprenants tels que les enseignants afin de hisser le Cameroun au cercle scientifique mondial, gage de l'émergence et même du développement de

la nation. L'exemple des progrès scientifiques et techniques au 19ème en est l'illustration parfaite à escompter.

Une recherche sur les conditions de travail et le rendement des enseignants du primaire au Cameroun présente un intérêt politique significatif, car elle peut influencer les décisions stratégiques en matière d'éducation. En fournissant des données probantes sur l'impact des conditions de travail sur la performance des enseignants, cette étude peut servir de levier pour les responsables politiques afin de réévaluer et de repenser les politiques éducatives. Les résultats peuvent mettre en évidence les inégalités existantes dans le système éducatif, ce qui incite les gouvernements à adopter des mesures correctives pour garantir un environnement d'apprentissage équitable et de qualité pour tous les élèves.

En outre, cette recherche peut contribuer à sensibiliser les décideurs aux enjeux cruciaux liés à l'éducation. En démontrant comment des conditions de travail adéquates, telles que des infrastructures scolaires appropriées et un soutien administratif efficace, peuvent améliorer non seulement le rendement des enseignants, mais aussi les résultats scolaires des élèves. Les responsables politiques peuvent être incités à prioriser l'éducation dans leurs agendas. Cela pourrait également les pousser à allouer davantage de ressources financières et humaines au secteur éducatif, ce qui est essentiel pour le développement socio-économique du pays.

Enfin, les résultats de cette recherche peuvent renforcer la légitimité des syndicats d'enseignants et des associations éducatives. En fournissant des preuves concrètes des défis auxquels les enseignants sont confrontés, les syndicats peuvent mieux défendre leurs revendications auprès des autorités. Cela peut conduire à des négociations fructueuses concernant les conditions de travail, les salaires et la formation continue des enseignants. En fin de compte, une telle recherche peut engendrer un dialogue constructif entre les enseignants, les syndicats et les décideurs, contribuant ainsi à un système éducatif plus robuste et résilient.

En somme, l'intérêt politique de cette recherche réside dans sa capacité à éclairer les politiques éducatives, à sensibiliser les décideurs et à renforcer les voix des enseignants, favorisant ainsi un environnement éducatif plus efficace et équitable au Cameroun.

### **1.6.3 Intérêt social de l'étude**

« L'homme nait bon et la nature le corrompt et le rend mauvais » tels sont les propos d'un illustre savant. En ces termes, ce savant voudrait montrer l'impact de la société ou de l'entourage sur la vie de l'homme. Les malentendus, les conflits, les guerres proviennent généralement de l'ignorance et de la divergence des points de vue. Or pour mieux contrôler un

peuple, il faut l'éduquer afin de ne pas le forcer mais plutôt le conduire à sa supposée convenance évitant ainsi des déboires. À cet effet, la formation et surtout l'éducation d'un peuple passe par un enseignement attentionné et au mieux de bonne qualité, lequel ne peut se faire sans les enseignants de meilleure qualité, hautement épanoui dans leurs fonctions et se sentant totalement impliqué au premier rang du modelage de leur société voire de celle d'ailleurs.

Socialement, cette étude a pour intérêt la promotion de la vertu, les bonnes conduites, la foi aux valeurs et règles de bienséance bref, du développement de la société camerounaise dans un souci de travail et du respect des règles établies.

Une recherche sur les conditions de travail et le rendement des enseignants du primaire au Cameroun possède un intérêt social considérable, car elle aborde des enjeux cruciaux qui touchent directement la qualité de l'éducation et le bien-être des élèves. En analysant les conditions dans lesquelles les enseignants évoluent, cette étude peut révéler des disparités significatives qui affectent non seulement les enseignants, mais aussi les élèves et leurs familles. Une éducation de qualité est essentielle pour le développement des compétences des jeunes, et une attention particulière aux conditions de travail des enseignants peut contribuer à améliorer les résultats scolaires, ce qui, à son tour, a un impact positif sur la communauté.

De plus, comprendre les facteurs qui influencent le rendement des enseignants permet de mettre en lumière les implications sociales plus larges de l'éducation. Par exemple, des enseignants bien soutenus et motivés sont plus susceptibles de s'engager dans des pratiques pédagogiques innovantes et inclusives, favorisant ainsi un environnement d'apprentissage positif. Cela peut conduire à une réduction des inégalités éducatives, car tous les élèves, indépendamment de leur origine socio-économique, bénéficient d'une éducation de qualité. En conséquence, cette recherche peut jouer un rôle crucial dans la promotion de la justice sociale et de l'égalité des chances.

En outre, cette étude peut également sensibiliser la société à l'importance du rôle des enseignants dans le développement communautaire. En soulignant les défis auxquels les enseignants font face, elle peut susciter un soutien accru de la part des parents, des communautés et des organisations non gouvernementales. Ce soutien peut se traduire par des initiatives locales visant à améliorer les conditions de travail des enseignants, telles que des programmes de mentorat ou des actions collectives pour revendiquer de meilleures ressources.

Ainsi, l'intérêt social de cette recherche réside dans sa capacité à éclairer les enjeux éducatifs, à promouvoir l'équité et à mobiliser les communautés autour de la nécessité

d'améliorer les conditions de travail des enseignants. En fin de compte, une éducation de qualité est un pilier fondamental pour le développement social et économique d'un pays, et cette recherche peut contribuer à renforcer ce pilier au Cameroun.

#### **1.6.4 Intérêt scientifique**

Une recherche sur les conditions de travail et le rendement des enseignants du primaire au Cameroun présente un intérêt scientifique de taille, car elle contribue à enrichir la littérature existante sur l'éducation et le développement professionnel des enseignants. En analysant les relations entre les conditions de travail et la performance des enseignants, cette étude peut fournir des données empiriques essentielles qui permettent de mieux comprendre les dynamiques éducatives dans un contexte spécifique. Cela peut également aider à identifier des modèles et des tendances qui peuvent être comparés à d'autres systèmes éducatifs, tant au niveau régional qu'international.

De plus, cette recherche peut combler des lacunes dans les connaissances concernant les facteurs qui influencent le rendement des enseignants dans les pays en développement. Les études précédentes ont souvent mis l'accent sur des contextes différents, laissant un besoin d'analyse approfondie des défis uniques auxquels les enseignants camerounais sont confrontés. En documentant ces défis, la recherche peut offrir des insights précieux sur les meilleures pratiques et les stratégies d'intervention qui pourraient être adaptées pour améliorer les conditions de travail et, par conséquent, le rendement des enseignants.

En outre, les résultats de cette recherche peuvent également stimuler des discussions académiques sur les politiques éducatives et la formation des enseignants. En mettant en lumière les liens entre les conditions de travail, le bien-être des enseignants et la qualité de l'éducation, cette étude peut inciter d'autres chercheurs à explorer des domaines connexes, tels que la psychologie de l'éducation, la sociologie et les sciences de l'éducation. Cela peut également encourager des recherches futures sur l'impact des initiatives politiques et des programmes de soutien sur le développement professionnel des enseignants.

Enfin, cette recherche peut contribuer à établir un cadre théorique solide pour des études ultérieures sur l'éducation au Cameroun et dans d'autres contextes similaires. En fournissant une base de données robuste et une analyse critique des conditions de travail des enseignants, elle peut servir de référence pour d'autres chercheurs souhaitant explorer des thèmes connexes, tels que la motivation des enseignants, le leadership éducatif et l'engagement communautaire.

En somme, l'intérêt scientifique de cette recherche réside dans sa capacité à approfondir la compréhension des facteurs qui influencent le rendement des enseignants, à

enrichir la base de connaissances existante et à encourager des discussions académiques essentielles sur l'éducation dans un contexte spécifique comme celui du Cameroun.

### **1.7 Délimitation de l'étude**

Afin que notre étude puisse mieux profiter aux communautés scientifiques, éducatives et surtout aux politiques, nous l'avons délimités ainsi qu'il suit :

#### **1.7.1 Délimitation spatio-temporelle**

Nous mènerons notre étude comme mentionnée au sujet de notre recherche auprès des enseignants de l'école primaire publique du plateau Atememgue, située dans la capitale politique camerounaise notamment au niveau de son troisième arrondissement du département du Mfoundi. Par ailleurs, cette étude est faite au courant de l'année académique 2023 -2024.

#### **1.7.2 Délimitation thématique**

Notre travail s'inscrit dans le grand champ des sciences de l'éducation, plus précisément du management de l'éducation. Elle questionne ainsi l'impact des conditions de travail des enseignants du primaire sur leur rendement professionnel.

#### **1.7.3 Délimitation thématique de notre étude**

Pour cette étude s'inscrivant dans le champ des sciences de l'éducation, notre attention sera focalisée sur l'efficacité du rendement des enseignants du primaire au Cameroun. Autrement dit, notre mission sera de rechercher les voies et les moyens nous permettant de remédier au phénomène d'inefficacité du rendement des enseignants du primaire dans l'exercice de leurs fonctions au Cameroun.

## **CHAPITRE 2 : REVUE DE LITTERATURE ET ETAT DE LA QUESTION**

La revue de littérature est un processus essentiel dans la recherche académique qui consiste à analyser et à synthétiser les travaux antérieurs sur un sujet donné. Selon Creswell (2014), une revue de littérature permet d'établir un cadre théorique solide en identifiant les lacunes dans les connaissances existantes et en justifiant l'importance de la recherche en cours. Denscombe (2010) ajoute qu'elle sert également à contextualiser le problème de recherche, en montrant comment celui-ci s'inscrit dans un débat plus large au sein de la discipline. De plus, Robson (2011) souligne que la revue de littérature aide à définir les concepts clés et les méthodologies utilisées dans les recherches précédentes, offrant ainsi une base pour le développement des questions de recherche et des hypothèses. Enfin, selon Booth, Sutton et Papaioannou (2016), la revue de littérature est un outil précieux pour éviter la duplication des efforts, en s'assurant que la recherche nouvelle contribue effectivement à la progression des connaissances.

## **2.1 Définition des concepts**

### **2.1.1 Condition de travail**

#### 1. Définition selon l'OCDE (2019) :

"Les conditions de travail des enseignants font référence à l'ensemble des éléments physiques, organisationnels et sociaux qui caractérisent leur environnement de travail et qui influencent leur bien-être, leur motivation et leur capacité à enseigner efficacement."

#### 2. Définition selon Ingersoll (2001) :

"Les conditions de travail des enseignants comprennent des facteurs tels que la taille des classes, la charge de travail, le soutien de la direction, les opportunités de développement professionnel et l'autonomie dans la prise des décisions."

#### 3. Définition selon Darling-Hammond (1999) :

"Les conditions de travail des enseignants englobent les ressources matérielles et humaines mises à leur disposition, ainsi que l'environnement scolaire qui leur permet de se concentrer sur l'enseignement et l'apprentissage."

#### 4. Définition selon Johnson et al. (2012) :

"Les conditions de travail des enseignants font référence à l'ensemble des aspects physiques, sociaux et psychologiques de l'environnement de travail qui influencent leur engagement, leur satisfaction et leur efficacité."

### **2.1.2 Rendement des enseignants**

#### 1. Définition selon l'OCDE (2013) :

"Le rendement des enseignants fait référence à la mesure de l'efficacité et de la productivité des enseignants dans l'accomplissement de leurs tâches et responsabilités. Il s'agit

d'évaluer dans quelle mesure les enseignants atteignent les objectifs d'apprentissage fixés pour les élèves."

2. Définition selon Hattie (2008) :

"Le rendement des enseignants se mesure à leur capacité à créer un environnement d'apprentissage stimulant et engageant pour les élèves, favorisant ainsi leurs progrès académiques."

3. Définition selon Darling-Hammond et Richardson (2009) :

"Le rendement des enseignants dépend également de leur développement professionnel continu, qui leur permet d'améliorer continuellement leurs pratiques pédagogiques et leur collaboration avec l'équipe éducative."

Le rendement des enseignants fait référence à la mesure de l'efficacité et de la productivité des enseignants dans l'accomplissement de leurs tâches et responsabilités. Il s'agit d'évaluer dans quelle mesure les enseignants atteignent les objectifs d'apprentissage fixés pour les élèves, en tenant compte de divers facteurs tels que (OCDE, 2013) :

- Les résultats scolaires des élèves (notes, taux de réussite, progrès académiques, etc.)
- La capacité à créer un environnement d'apprentissage stimulant et engageant (Hattie, 2008)
- L'utilisation efficace du temps et des ressources en classe (Rivkin et al., 2005)
- La collaboration avec les autres membres de l'équipe éducative (Darling-Hammond, 2000)
- Le développement professionnel continu des enseignants (Darling-Hammond & Richardson, 2009)

L'évaluation du rendement des enseignants vise à identifier leurs forces et leurs domaines d'amélioration, afin de les soutenir dans leur développement professionnel et d'améliorer la qualité de l'enseignement au sein de l'établissement scolaire (OCDE, 2013). Cela permet également de guider les décisions en matière de rémunération, de promotion et d'affectation des enseignants.

### **2.1.3 Enseignant**

1. Définition selon l'UNESCO (1966) :

"L'enseignant est une personne dont la profession est d'enseigner à d'autres, dans une école ou un autre établissement d'enseignement. Il a pour mission principale de faciliter l'apprentissage, le développement et l'épanouissement des élèves."

## 2. Définition selon Shulman (1987) :

"L'enseignant est un professionnel qui maîtrise à la fois les contenus disciplinaires et les connaissances pédagogiques nécessaires pour les transmettre de manière efficace aux élèves."

## 3. Définition selon Hattie (2003) :

"L'enseignant est un expert qui guide et accompagne les élèves dans leurs apprentissages, en s'appuyant sur des pratiques pédagogiques éprouvées et sur une connaissance approfondie des processus d'apprentissage."

## 4. Définition selon Darling-Hammond (2006) :

"L'enseignant est un professionnel réflexif, qui analyse constamment sa pratique, innove et s'adapte pour répondre aux besoins spécifiques des élèves qu'il accompagne."



*Figure 1: enseignante en classe au primaire*

### 2.1.4 Travail

#### 1. Définition économique selon Smith (1776) :

"Le travail est l'activité humaine qui produit des biens et des services et qui, en échange, procure une rémunération monétaire."

#### 2. Définition sociologique selon Weber (1905) :

"Le travail est une activité humaine orientée vers un but économique et qui s'inscrit dans un système d'organisation sociale."

#### 3. Définition psychologique selon Vygotsky (1934) :

"Le travail est une activité humaine qui permet la réalisation de soi, le développement des compétences et l'accomplissement personnel."

#### 4. Définition philosophique selon Arendt (1958) :

"Le travail est une condition fondamentale de l'existence humaine, qui permet la production de biens de consommation et la satisfaction des besoins essentiels."



*Figure 2: illustration de la complexité du travail*

## 2.2 Revue de la littérature et état de la question

### 2.2.1 Facteurs qui influencent les conditions de travail

#### 1. *Environnement physique de travail* :

La conception ergonomique des postes de travail, de l'éclairage, de la ventilation, de l'acoustique, etc. a un impact important sur le confort et la santé des travailleurs (Vézina et al., 1998 ; Caroly et Clot, 2004).

L'exposition à des risques physiques tels que les produits chimiques dangereux, les vibrations, le bruit ou les températures extrêmes peut provoquer des troubles musculo-squelettiques ou des maladies professionnelles (Coutrot et Wolff, 2005).

Les composantes sont :

- Aménagement des espaces de travail (luminosité, bruit, température, espace)
- Équipements, outils et technologies mis à disposition
- Exposition à des risques physiques (produits dangereux, vibrations, etc.)

(Vézina et al., 1998 ; Caroly et Clot, 2004)

#### 2. *Organisation du travail* :

Une charge de travail trop lourde, un manque d'autonomie ou de possibilités de développement des compétences sont des facteurs de stress au travail (Karasek, 1979 ; Siegrist, 1996).

Les modes de management et de supervision ont également une influence majeure, notamment en termes de reconnaissance, de soutien et de possibilités de participation (Askenazy, 2004 ; Dejours, 2000).

Les composantes sont :

- Charge de travail (rythme, durée, intensité)
- Autonomie et possibilités de prise de décision
- Possibilités de formation et de développement des compétences
- Modes de supervision et de gestion

(Karasek, 1979 ; Siegrist, 1996 ; Askenazy, 2004)

### **3. *Relations sociales au travail* :**

La qualité des relations interpersonnelles, la possibilité de travailler en équipe et d'obtenir du soutien social sont des éléments essentiels pour le bien-être au travail (Molinier, 2006).

La reconnaissance du travail accompli par la hiérarchie et les pairs est aussi un puissant levier de motivation (Dejours, 2000).

Les composantes sont :

- Qualité des relations avec les collègues et les supérieurs
- Possibilités de soutien et d'entraide
- Reconnaissance du travail accompli
- Existence de canaux de dialogue et de négociation

### **4. *Équilibre vie professionnelle/vie personnelle***

L'aménagement du temps de travail (durée, horaires, possibilités de conciliation) a un impact direct sur l'articulation entre sphère professionnelle et sphère privée (Gollac et Volkoff, 2006 ; Méda et Vendramin, 2013).

La couverture sociale (santé, retraite, etc.) fait également partie intégrante des conditions de travail.

Les composantes sont :

- Durée et aménagement du temps de travail
- Possibilités de conciliation des temps de vie
- Couverture sociale (santé, retraite, etc.)

(Gollac et Volkoff, 2006 ; Méda et Vendramin, 2013)

### **5. Aspects légaux et contractuels :**

- Respect de la réglementation du travail
- Conditions de rémunération et d'emploi (contrat, sécurité de l'emploi)

- Application des accords collectifs négociés

#### 6. Aspects liés à la santé et à la sécurité :

- Prévention des risques professionnels
- Prise en charge des accidents et maladies professionnelles
- Suivi médical et actions de promotion de la santé

#### **2.2.2 Débat en vue de l'amélioration des conditions**

L'enseignement est une tâche complexe et de plus en plus exigeante ; les enseignants ont donc besoin que leurs efforts soient correctement récompensés. Selon les estimations de l'OCDE, les salaires des enseignants sont inférieurs à ceux des travailleurs ayant un niveau d'éducation similaire dans presque tous les pays pour lesquels des informations sont disponibles. Les données TALIS mettent en lumière les schémas de satisfaction à l'égard de l'enveloppe financière. En 2018, seuls 39 % des enseignants se déclarent satisfaits de leur salaire, et cette proportion est nettement inférieure pour les enseignants du primaire dans près de la moitié des pays. En outre, la deuxième priorité en matière de dépenses déclarée par les enseignants du premier cycle du secondaire est "l'amélioration des salaires des enseignants" (64 % d'entre eux ont accordé une grande importance à cette question). Les systèmes éducatifs devraient viser des structures de récompense et des échelles de salaires qui combinent des niveaux de salaires statutaires conformes aux normes internationales afin de garantir un bon niveau de vie. En outre, des primes devraient être accordées aux enseignants travaillant dans des régions où le coût du logement et de la vie est plus élevé, ainsi qu'à ceux qui travaillent dans des écoles défavorisées. Les enseignants expérimentés ont tendance à être plus satisfaits de leur salaire dans les pays où il existe une marge de progression que dans ceux où les structures de rémunération sont uniformes.

#### **Accroissement de la satisfaction au travail**

On ne saurait trop insister sur l'importance de la satisfaction professionnelle des enseignants dans le renforcement des systèmes éducatifs. Dans l'ensemble, les résultats de l'enquête TALIS (teaching and learning international survey) soulignent l'importance de cinq grands leviers politiques pour stimuler la satisfaction au travail : la sélection de candidats fortement motivés et ayant les bonnes attitudes pour devenir des apprenants tout au long de la vie et des travailleurs professionnels ; une attention particulière à l'initiation et au mentorat tout au long de la carrière ; une attention particulière à l'offre d'opportunités significatives et efficaces pour l'apprentissage professionnel ; des conditions de travail et un climat scolaire propices au bien-être des enseignants ; et l'importance d'un sentiment de confiance et de respect. En ce qui concerne les conditions de travail, il peut s'agir de mesures politiques telles

que la détermination des heures d'enseignement et de travail d'une manière qui tienne compte de tous les facteurs contribuant à la charge de travail des enseignants (y compris les obligations non liées à l'enseignement, l'évaluation, la notation et la correction des travaux des élèves), l'attribution des classes difficiles à des enseignants ayant suffisamment d'expérience et une formation adéquate pour faire face au profil spécifique de leurs élèves.

### **Stress au travail**

En moyenne, dans l'OCDE, près d'un enseignant sur cinq (18%) du premier cycle de l'enseignement secondaire déclare ressentir "beaucoup" de stress dans son travail. C'est plus souvent le cas des enseignantes (20 % contre 15 % des collègues masculins), des enseignants de moins de 30 ans (20 % contre 15 % des enseignants âgés de 50 ans ou plus), des enseignants travaillant dans des écoles situées dans des zones urbaines, des écoles gérées par l'État et des écoles défavorisées. La recherche a mis en évidence le fait que les niveaux de stress peuvent jouer un rôle important dans la décision des enseignants de quitter l'enseignement, et les données de l'enquête TALIS 2018 montrent que les enseignants qui déclarent être très stressés dans leur travail sont presque deux fois plus susceptibles que leurs collègues moins stressés de déclarer qu'ils cesseront de travailler en tant qu'enseignants au cours des cinq prochaines années. Les principales sources de stress citées par les enseignants sont la surcharge de travail administratif, le fait d'être tenu responsable des résultats des élèves et le fait de devoir se conformer aux exigences changeantes des autorités gouvernementales. Les mécanismes d'adaptation tels que le soutien scolaire et la collaboration entre pairs jouent un rôle essentiel dans le bien-être et la rétention des enseignants.

### **2.2.3 Quelques faits et données sur le Cameroun**

Au Cameroun, les dépenses d'éducation représentent 13,8%<sup>2</sup> des dépenses du gouvernement en 2013 soit 3% du PIB, un chiffre bien inférieur aux standards du Partenariat Mondial pour l'Éducation (6% du PIB ou 20% des dépenses courantes). Les ménages assument une part croissante de la dépense d'éducation (2% du PIB en 2012) quand la part des administrations tend à décroître, du moins entre 2004 et 2012. Le taux de croissance démographique est de 2,6% en 2016, un chiffre que l'on retrouve dans de nombreux pays d'Afrique.

La population est de 23,4 millions d'habitants dont près de 10 millions sont âgés de moins de 15 ans selon United Nations Population Division (UNPD). Conformément à la loi n°98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun, le système éducatif camerounais est subdivisé en deux sous-systèmes hérités de la colonisation franco-anglaise : le sous-système anglophone et le sous-système francophone.

### *Combien sont les enfants non scolarisés ?*

Pour l'ensemble des enfants concernés par l'enseignement préscolaire (au sens officiel, c'est-à-dire la tranche d'âge des 4-5 ans), sur un total de 1,4 million, environ 60% sont scolarisés, soit un nombre de 556 000 non scolarisés correspondant à un taux de non scolarisation de 40%. La comparaison des résultats des deux dernières enquêtes MICS (2006 et 2014) permet de relever les progrès réalisés durant les dernières années en matière d'amélioration de l'accès à l'enseignement préscolaire.

En 2006, la proportion d'enfants accédant au primaire et ayant suivi un enseignement pré-primaire l'année précédente était de 18,5%. Cette proportion a presque doublé en moins de 10 ans en atteignant 33% en 2014. Au sens de la Dimension 1 (enfants âgés de 5 ans), en 2016, le nombre d'enfants non scolarisés est estimé selon les données administratives à environ 222 000 enfants, cela correspond à un taux d'exclusion scolaire pour cette D1 de 32%.

Les résultats obtenus à partir de ECAM (enquête camerounaise) aboutissent à des résultats comparables : nombre d'enfants âgés de 5 ans non scolarisés de 229 000 et taux d'exclusion de 33%. Pour la Dimension 2, les résultats montrent que le taux net de scolarisation ajusté (TNSA) des enfants en âge du primaire a atteint 83,1% en 2016, selon les données administratives, soit 637 437 enfants en dehors de l'école. Cela correspond à un taux d'exclusion de 16,9% pour les enfants âgés de 6 à 11 ans. Les taux sont plus élevés pour les filles (19,5%) que pour les garçons (14,5%). Les résultats des enquêtes ménages aboutissent à des résultats comparables. Au niveau national, le taux net ajusté de scolarisation des enfants en âge du primaire est passé de 79,6% en 2006 à 85,4% en 2014.

La progression a aussi plus profité aux filles, aux enfants âgés de 6 ans, aux ménages les plus pauvres et ceux dont la mère n'a aucun niveau d'instruction. Les résultats montrent que le taux global net ajusté de scolarisation<sup>3</sup> au premier cycle du secondaire (ou Secondaire 1) a atteint 81,7% en 2016. Cela correspond à un taux d'exclusion scolaire de 18,3% pour les enfants âgés de 12 à 15 ans. Les taux d'exclusion scolaire sont nettement plus élevés pour les filles (27,6%) que pour les garçons (9,6%). La Dimension 3 concerne ainsi une population de l'ordre de 392 000 enfants (293 000 filles et 99 000 garçons) âgés de 12 à 15 ans et qui se trouvent non scolarisés.

La comparaison de la situation de 2014 avec celle prévalant en 2006, montre une certaine baisse apparente de la scolarisation des enfants âgés de 12 à 15 ans dont le taux global net ajusté de scolarisation est passé 82,7% à 81,1%. Le calcul des trois Dimensions D1, D2 et D3 à partir des données administratives de 2016 aboutit à un taux d'exclusion scolaire

de 19% pour l'ensemble des enfants âgés de 5-15 ans<sup>4</sup> (estimée à 6,6 millions), soit une population totale de 1,251 millions d'enfants non scolarisés composée de 745 000 filles (taux de non scolarisation de 22,8%) et de 506 000 garçons (taux de non scolarisation de 15,2%).

#### *Quels sont les risques de décrochage ?*

Le risque d'abandonner le cycle primaire avant d'atteindre la sixième année d'études (Dimension 4) est estimé selon les résultats de l'année scolaire 2014 à un taux de 24%, il est légèrement plus élevé chez les garçons (25,0%) que pour les filles (23,6%). Ramené aux conditions de 2016, ce risque concerne une population composée de plus de 935 000 élèves (509 000 garçons et 426 000 filles) inscrits dans les cinq premières années d'études et qui risquent d'abandonner le système scolaire avant de parvenir en dernière année d'études du cursus primaire.

Les enfants qui risquent de quitter le premier cycle de l'enseignement secondaire sans atteindre la quatrième année d'études (Dimension 5) sont ainsi estimés à plus de 65 000 élèves sur un effectif total de 1,086 million d'inscrits dans les trois premières années du Secondaire 1. L'analyse des risques d'abandon à travers les Dimensions D4 et D5 montre qu'environ un million d'élèves risque de quitter le cursus scolaire sans parvenir aux années terminales des cycles primaire et du premier cycle du secondaire. Ils s'ajouteront potentiellement aux autres 1,25 million d'enfants âgés de 5 à 15 ans et qui se trouvent en dehors des écoles.

Au niveau de la Dimension 2 (primaire), le pourcentage d'enfants non scolarisés est important dans 4 régions : le Nord (25,6%), l'Extrême Nord (35%), l'Adamaoua (19,1%) et l'Est (13,3%) et plus prononcé en milieu rural (21%) qu'en milieu urbain (6,2%). Dans les autres régions, plus de 95% des enfants de 6-11 ans sont scolarisés. Les enfants non scolarisés au secondaire (12-15 ans) se concentrent dans les mêmes régions.

L'essentiel de l'offre d'enseignement maternel est privé, le poids du secteur public est limité à 38,5%. Les données ne montrent pas de différences significatives selon le genre. La répartition par milieu et par région montre par contre des disparités significatives (le TNSA des 5 ans est de 55,8% en milieu rural contre 87% en milieu urbain) et les régions à prédominance urbaine présentent des taux de scolarisation dépassant largement ceux des régions rurales. En 2014, les filles des ménages les plus pauvres ont 59,4% de chance d'être scolarisées au primaire selon l'enquête MICS 2014 et 67,4% selon l'enquête ECAM 2014 tandis que les filles des ménages les plus riches ont 99,1% de chance de l'être selon MICS et 96,9% selon ECAM. Le problème de la scolarisation des filles est avant tout celui des jeunes filles pauvres et en milieu rural.

En effet, 81,6% des filles pauvres en milieu urbain sont scolarisées contre seulement 57,8% en milieu rural selon MICS 2014. Le fait d'être une fille, handicapé, orphelin, vivant en milieu rural, ayant un chef de ménage musulman sont des facteurs associés à une plus grande probabilité d'être non scolarisé. Le niveau d'éducation de la mère est un des facteurs les plus discriminants. Lorsque la mère a un diplôme d'enseignement supérieur, les enfants ont presque 100% de chances d'être scolarisés.

Les effets liés aux régions sont très importants au primaire mais ne sont pas toujours significatifs au secondaire. En termes de disparités, les statistiques désagrégées montrent que les difficultés se cumulent pour certaines populations. Les populations autochtones, les enfants confiés ou travailleurs domestiques, les réfugiés et dans une moindre mesure les déplacés internes sont aussi plus susceptibles de ne pas fréquenter l'école.

Les risques d'exclusion scolaire (non scolarisation ou déscolarisation précoce) relèvent de multiples combinaisons de facteurs sociaux, culturels, économiques et institutionnels, mobilisant différents types d'acteurs (parents, communauté, personnel éducatif, encadrants sociaux, enfants eux-mêmes) qui s'imbriquent pour produire le phénomène. On observe ainsi que les mêmes facteurs jouent un rôle aussi bien dans la non scolarisation que dans le décrochage. En effet, un seul facteur suffit rarement, à lui seul, à expliquer la non scolarisation ou la déscolarisation précoce.

C'est l'accumulation d'obstacles conjugués aussi bien au niveau de l'offre que de la demande d'éducation, qui explique que l'exclusion scolaire touche majoritairement les groupes les plus défavorisés. Ainsi, les enfants provenant le plus souvent de milieu défavorisé, ayant accédé tardivement à l'école, rencontrant des difficultés précoces dans les apprentissages scolaires, ayant un statut familial particulier (orphelin) ou présentant un handicap, etc. sont les plus à risques d'exposition au phénomène d'exclusion scolaire.

Si la diversité des cas et des parcours n'est pas à sous-estimer et plaide pour l'organisation de réponses ad hoc à l'échelon communautaire, certains facteurs clés apparaissent comme des leviers sur lesquels agir. Sur le plan socioéconomique, le coût de la scolarité n'est pas toujours accessible à tous les ménages, en dépit de la suppression des frais exigibles dans le primaire public, car les frais d'APEE, les frais d'examens (certificat d'étude primaire et concours d'entrée en 6ème), l'achat des manuels et fournitures scolaires et en milieu urbain, les uniformes scolaires qui sont dans la pratique quasi obligatoires, restent à la charge de familles.

Dans le préscolaire, le coût moyen d'inscription est autour de 7000 Frs cfa. Les coûts du secondaire, encore plus importants, peuvent difficilement être assumés par l'ensemble des

ménages, notamment en milieu rural. Cette problématique des frais directs et indirects de la scolarisation a des conséquences importantes. D'une part, elle a souvent pour corollaire la nécessité pour les enfants de s'engager dans des activités productives dont l'exercice peut facilement nuire à leur scolarité (continuité de la fréquentation, choix d'opportunité). D'autre part, elle sert de base à des stratégies éducatives différenciées qui renforce les dynamiques discriminatoires de certaines pratiques socio-culturelles.

En effet, sur le plan socio-culturel, les normes de genre doivent être considérées si l'on veut comprendre les discriminations dont sont particulièrement victimes les filles (mariages précoces). Au niveau de l'offre éducative, l'étude montre que la qualité des environnements d'enseignement apprentissage (en particulier les méthodes pédagogiques et disciplinaires) et des infrastructures, notamment sanitaires, joue un rôle non négligeable dans le décrochage scolaire (souvent d'ailleurs à l'initiative des enfants eux-mêmes).

La capacité de l'offre éducative à s'adapter aux attentes sociales (notamment en termes d'insertion professionnelle des sortants), à des modes d'organisation communautaire spécifiques, difficilement compatibles avec le modèle de scolarisation formel existant (population autochtones nomades par exemple), ou aux besoins spécifiques de populations vulnérables (enfants à besoins éducatifs spéciaux), joue un rôle important dans le phénomène.

Les résultats montrent une convergence des analyses exploitant les données administratives et celles utilisant les données des enquêtes ménages. Ainsi en 2016, environ 222 000 enfants âgés de 5 ans ne sont pas scolarisés, cela correspond à un taux d'exclusion scolaire pour cette D1 de 32%. Les résultats obtenus à partir de l'ECAM aboutissent à des résultats comparables : nombre d'enfants âgés de 5 ans non scolarisés de 229 000 et taux d'exclusion de 33%. Pour l'ensemble des enfants concernés par l'enseignement maternel (au sens officiel, c'est-à-dire la tranche d'âge des 4-5 ans), sur un total de 1,4 million, environ 60% sont scolarisés, soit un nombre de 556 000 non scolarisés correspondant à un taux de non scolarisation de 40%.

Les résultats de l'enquête MICS 5 aboutissent à des résultats comparables : en 2014, environ 30% des enfants âgés de 5 ans n'étaient pas scolarisés ni à l'enseignement maternel ni à l'enseignement primaire, presque autant pour les filles que pour les garçons. La répartition par milieu et par région montre des disparités significatives (le TNSA des 5 ans est de 55,8% en milieu rural contre 87% en milieu urbain) et les régions à prédominance urbaine présentent des taux de scolarisation dépassant largement ceux des régions rurales.

L'accès à l'école primaire est fixé à l'âge de 6 ans. En fait, le taux net d'admission à la première année du primaire est de 57% contre un taux brut d'admission de 127%. Cela

montre l'importance de l'admission précoce et surtout de l'accès tardif à l'enseignement primaire au-delà de l'âge de 6 ans. Les données du MINEDUB montrent que moins que la moitié (49,2%) des élèves de la première année sont âgés de 6 ans. Environ le cinquième (18%) est âgé de moins de 6 ans et 30% sont âgés de plus de 6 ans.

Les données de MICS 5 montrent que le taux net d'admission à l'école primaire est plus élevé dans le Littoral et le Centre alors qu'il est plus faible dans l'Extrême-Nord (48%) et le Nord (51%). De même, le taux net d'admission à l'école primaire des enfants âgés de 6 ans augmente avec le niveau de richesse des ménages, passant de 47% chez les plus pauvres à 67% pour le quatrième quintile. La baisse de ce taux pour les ménages les plus riches (54%) peut s'expliquer par l'importance du phénomène de l'entrée précoce des enfants issus de ces ménages.

Les risques de décrochage scolaire relèvent de multiples combinaisons de facteurs sociaux, économiques, institutionnels dans lesquels la qualité des environnements d'enseignement apprentissage et des infrastructures, notamment sanitaires, joue un rôle non négligeable. Le décrochage ou la rupture scolaire constituent dans la carrière scolaire des enfants un phénomène extrêmement complexe lorsqu'on tente d'interroger les déterminants mais aussi et surtout la chaîne de décision de non scolarisation à cause de la multiplicité des parcours de décrochage. L'abandon peut intervenir à différents niveaux faisant intervenir un réseau complexe de facteurs, d'acteurs ou d'institutions.

De façon générale, cette section montre qu'il peut être appréhendé sous trois aspects, étroitement imbriqués entre eux. Tout d'abord, au niveau individuel, le décrochage est un processus plus qu'une situation dans la mesure où l'expérience qui mène au décrochage se construit dans le temps, à travers les interactions entre l'élève, les différents acteurs de la communauté éducative et les professionnels intervenant en remédiation.

Les données de terrain révèlent également des interactions entre les profondes inégalités sociales et les parcours scolaires des enfants. On observe en effet que le décrochage se concentre dans les milieux populaires, notamment parmi les groupes les plus défavorisés, en raison des déterminants socioéconomiques et socioculturels qui s'imbriquent pour produire le phénomène.

Enfin, le décrochage scolaire est également un phénomène lié à la capacité de l'offre éducative à satisfaire ou à s'adapter à une demande éducative ayant des besoins spécifiques, mais également à assurer un niveau de qualité suffisant pour attirer et maintenir les élèves et leur assurer la maîtrise de compétences réelles. Le schéma ci-dessous pose l'enfant et les personnes avec lesquelles il interagit directement dans le cadre de sa scolarisation comme un

micro-système. Il met en lumière les différents facteurs pouvant jouer sur le décrochage ou l'exclusion scolaire et les interactions entre ces facteurs. L'interaction entre les différents niveaux est cependant à prendre en compte également, les normes et valeurs communautaires (méso-système) pouvant par exemple s'opposer ou au contraire s'harmoniser avec le cadre législatif et règlementaire défini au niveau macro.

*La problématique de la gratuité de l'éducation au primaire et du montant des frais annexes*

Depuis 2001 et dans le cadre de l'objectif de scolarisation primaire universelle, le gouvernement camerounais a mis en place une politique de gratuité de l'éducation primaire en supprimant les seuls frais d'inscription exigibles sans toutefois intervenir sur les autres frais directs et indirects liés à la scolarisation (examens, cotisations APEE, manuels, etc.). Des résultats obtenus de l'enquête ECAM (2014), près de 7 ménages sur 10 déclarent être satisfaits de la mise en œuvre de la politique étatique visant à rapprocher les écoles primaires des populations.

Concernant les établissements de l'enseignement secondaire général, 6 ménages sur 10 ont une opinion favorable. En ce qui concerne les établissements de l'enseignement secondaire technique, à peine un ménage sur deux se dit satisfait. Le MINEDUB alloue par ailleurs des crédits de fonctionnements aux écoles par l'intermédiaire des communes (Paquet Minimum) et a démarré depuis la rentrée 2014 /2015 la distribution partielle de manuels gratuits appelée à être généralisée.

Cette initiative est intégrée dans plusieurs programmes d'appui à la scolarisation et devrait être développée à plus grande échelle. Toutefois, les Associations de Parents d'Elèves et d'Enseignants (APEE), exigent également des cotisations, facultatives dont le montant, déterminé librement et, théoriquement, sur la base d'un consensus autour du projet d'établissement, permet d'assurer le fonctionnement, l'entretien et le développement de l'école en fonction des besoins.

Ces frais, souvent bien plus élevés que les frais exigibles abolis, servent notamment à rémunérer les « maitres des parents », recrutés localement, notamment en zone rurale ou périurbaine, pour compenser le déficit en enseignants fonctionnaires ou contractés par l'Etat (estimé à environ 25 00014), les vagues de contractualisation 2007 et le développement des effectifs scolarisés n'ayant pas permis de résorber le phénomène. En outre, les frais d'examens (certificat d'étude primaire et concours d'entrée en 6ème), l'achat des manuels et fournitures scolaires et, en particulier en zone urbaine où ils sont quasi obligatoires, les uniformes scolaires, restent à la charge de familles.

Théoriquement obligatoire pour l'inscription dès la première année mais réellement exigé dans la pratique pour la présentation aux examens, l'établissement de l'acte de naissance des enfants peut également constituer une charge complémentaire non négligeable (autour de 7000 FCFA selon les informations collectées au cours de l'enquête). Le problème de la gratuité effective de l'enseignement primaire est évoqué comme l'une des causes d'exclusion scolaire par la majeure partie des répondants de l'enquête de terrain réalisée au cours de la présente étude (cause avancée dans 80% des entretiens menés, plus fréquemment par les acteurs de terrain et chefs d'établissements)<sup>15</sup>, bien avant le problème de volonté des parents ou de leur implication dans la scolarité des enfants (54%), l'articulation entre les deux n'étant pas à négliger.

Les résultats des enquêtes ménages montrent que la participation des parents, quoique réduite au primaire, surtout si on la compare au secondaire, reste une réalité. En effet, plus de 70% des ménages indiquent payer des frais relativement modérés compris dans une fourchette entre 1000 et 5000 FCFA. Toutefois, on observe que le montant moyen versé à l'établissement est extrêmement variable d'une région à l'autre. Entre 2225 et 2810 FCFA dans les régions septentrionales, le coût moyen monte jusqu'à plus de 18000 FCFA à Yaoundé où la concentration des effectifs enseignants contractualisés est pourtant à priori supérieure à celle des zones rurales.

#### *Variation du niveau de pauvreté entre les régions et du risque de décrochage scolaire*

La pauvreté des ménages reste une préoccupation au Cameroun. Bien que bénéficiant d'une croissance soutenue depuis plusieurs années, les indicateurs de développement humains restent faibles au Cameroun par rapport aux pays du même groupe. Ainsi, les progrès dans la lutte contre la pauvreté restent limités à l'échelle nationale au regard des données provenant des enquêtes nationales sur les conditions de vie des ménages. Selon les données publiées par l'Institut National des Statistiques (INS) dans le cadre de l'ECAM4 en 2014<sup>17</sup>, le taux de pauvreté est extrêmement variable d'une région à l'autre du pays, rendant les populations plus ou moins vulnérables à la déscolarisation et au décrochage.

On constate par ailleurs que la pauvreté, facteur direct ou indirect d'exclusion scolaire, n'est pas également répartie sur le territoire national. Ainsi, alors que 20% des habitants de la région du Centre sont touchés par la pauvreté (hors Yaoundé, où c'est le cas pour moins de 5% des habitants), cet indicateur atteint 68% au Nord et même 74% dans l'Extrême Nord. Les trois régions septentrionales et le Nord-ouest enregistrent le taux de pauvreté des enfants les plus élevés. (Voir profil socioéconomique du Cameroun).

L'effort consentis par les parents peut traduire une priorisation ou non de l'éducation des enfants dans les dépenses du ménage. De façon globale on observe cependant que le coût moyen des frais payés à l'établissement augmente progressivement en fonction des revenus du ménage. Le quintile le plus pauvre consacre en moyenne 2839 FCFA au paiement des frais quand le quintile le plus riche dépense 4,5 fois plus. Ces frais devraient être proportionnels aux besoins des écoles et non dépendants des revenus des ménages.

Sur le plan économique, le Cameroun possède une économie importante dans le contexte de la sous-région CEMAC (communauté économique de l'Afrique central). Il représente à lui seul environ la moitié du PIB de cette communauté. Ce poids économique est porté notamment par l'apport de l'agriculture, de l'exploitation minière et industrielle ; mais près de 70% de son économie est issue du secteur informel.

Au début des années 80, le Cameroun a énormément souffert dans son système éducatif notamment suite à la chute des cours du pétrole et la crise des années 90. Au vu de cela, le Cameroun comme la Cote d'Ivoire a été ramené au nombre de pays à faible revenu. Il a dû à partir de ce statut diminuer sévèrement au début des années 90 le salaire des enseignants alors que le pouvoir d'achat avait déjà été réduit par la dévaluation du franc CFA.

Malgré une population scolarisée en hausse constante au cours de la dernière décennie, plus de 4 enfants sur 10 ne termine pas l'école primaire. C'est pourtant la seule garantie d'une expérience d'alphabétisation à l'âge adulte. Le système qui reste affaibli, est ainsi confronté à divers défis. Non seulement de scolarisation universelle avec une grande population jeune et une pression démographique énorme, mais aussi de taux de réussite et d'offres de formations viables.

Avec plus d'un tiers d'enfants en plus en 2015, qui seront en âge d'être scolarisés, en ajoutant l'importance de l'indice de pauvreté multidimensionnelle de 48,15% de la population totale selon le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). Et par ailleurs le manque doublé d'une répartition inégale d'enseignants qualifiés, font que les enjeux et les défis sont colossaux pour un pays qui s'est fixé un but d'émergence à l'Horizon 2035.

Fort d'un taux de scolarisation au primaire estimé à 93.5% selon les statistiques de l'UNICEF pour les années 2008-2012, le pays récolte ainsi les résultats de diverses mesures phares, notamment l'inclusion du droit à l'école dans la constitution, ainsi que l'application par le gouvernement de la gratuité de l'école primaire en 2000. Cette embellie du taux de scolarisation est aussi le résultat de différents programmes de financement dans le secteur de l'éducation, à l'instar de programmes d'aide au développement des pays sous-développés : Initiative PPTE, C2d, etc., qui ont ainsi œuvré à améliorer la situation.

Maintenant, nous parlerons des différents défis de l'éducation au Cameroun ! Tout d'abord, nous mettrons en avant l'augmentation quantitative de la scolarisation, les défis relevés jusqu'à présent et la manière dont le gouvernement œuvre pour que l'éducation au Cameroun soit développée.

*Une disparité du modèle éducatif camerounais : Un modèle à deux vitesses*

Le modèle éducatif camerounais, est largement influencé par l'histoire du pays et les spécificités de son patrimoine culturel et démographiques.

A cet égard, une première spécificité consiste en ce que l'éducation au Cameroun est marqué du sceau du bilinguisme. Il existe ainsi un cursus anglophone et un cursus francophone, chacun de ces cursus donnant une certaine part à la formation dans l'autre langue. Cependant il demeure une certaine stigmatisation de l'anglais ; mais les récents développements d'une offre spécifiquement bilingue, de même qu'un engouement des populations francophone pour l'éducation anglophone réputée rigoureuse, suivent une politique de développement du bilinguisme et d'intégration nationale.

Outre cet aspect du bilinguisme, dans les structures actuelles de l'éducation, l'enseignement maternelle et primaire s'adressent aux enfants âgés de 3 à 13 ans. L'enseignement primaire, indépendamment du sous-système, dure six ans. Il conduit en fin de cycle à l'obtention du certificat d'études primaires (CEP) qui équivaut au Level Certificate (OLC) du système anglophone, et permet de présenter le concours d'entrée en 6e du secondaire. A partir de ce niveau l'enseignement secondaire se fait en deux cycles : soit un cycle Général, soit un Cycle Technique.

Le cycle Général de l'enseignement secondaire se présente, tout comme l'éducation primaire, assez encyclopédique. Les programmes, par leur volume et leur contenu, ont un caractère pluridisciplinaire. Sans être organisés sous forme de curricula, les programmes du Général présentent de façon détaillée les objectifs à atteindre et les contenus devant être dispensés aux élèves. De façon concrète, ils visent une formation générale, mais l'absence d'outils documentaires, technologiques et de moyens didactiques constitue l'une de leurs faiblesses.

L'enseignement Technique, quant à lui, s'il a la vocation à être une offre de formation professionnalisante, souffre de profonds maux tenant à un manque infra-structurel et humain. Les lieux de formation ne sont pas assez structurés et sont trop peu nombreux. En ajoutant à ce constat un manque de personnel, comme dans tout le système éducatif, nous nous rendons compte que le plus grand nombre est privé du succès auquel il prétend.

*Un taux de scolarisation soutenu, taux de perdution notable :*

Si le taux de scolarisation de l'éducation primaire a subi une forte augmentation depuis le début du millénaire ; les taux bruts de scolarisation de l'enseignement secondaire sont quant à eux peu développés. A cet égard, si l'augmentation a été beaucoup plus visible au niveau de l'éducation secondaire cycle général, il apparaît corrélativement un léger recul de cette évolution dans les établissements de formation techniques. Ce circuit technique souffre d'une certaine impopularité, conçu comme un cursus « pour les ratés » ou comme une alternative pour les « enfants pas très doués ».

Si le taux de scolarisation du primaire atteint 105.4% en 2003, nous sommes ici dans le taux brut de scolarisation c'est-à-dire les taux qui justifient la quantité de masse de personnes scolarisés au kilomètre carrés. Ce taux est non seulement gonflé par les redoublements qui sont très importants au Cameroun ce qui explique en grande partie son niveau supérieur à 100. Mais en plus, il cache ce qui se passe réellement au cours du cycle si on regarde de plus près on s'aperçoit que le Cameroun est caractérisé par un bon accès à l'école mais un achèvement faible du cycle primaire.

Le taux brut d'accès est en effet de l'ordre de 95% ce qui indique que l'accès à l'école n'est plus un problème déterminant au Cameroun en particulier depuis la mesure de gratuité du primaire. Mais cette mesure n'a pas pour autant entraîné la suppression des frais d'écolage qui se sont sensiblement accrus par notamment les mécanismes de corruption et de abus des gestionnaires de l'éducation. Tout ceci fait que ce taux est un peu biaisé, car cela ne reflète pas fidèlement les proportions de redoublement qui sont notables rendu au niveau du CM2, classe intermédiaire qui permet d'accéder à l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, l'uniformité de ce taux de scolarisation reste équivoque dans la mesure où le taux de perdution en milieu rural est considérable. Une frange nette de la population scolarisée en milieu rural arrête ainsi d'être scolarisée à partir du CM2. Par ailleurs, l'abandon touche particulièrement les filles notamment dans la partie septentrionale du pays du fait de la pauvreté ambiante, mais aussi d'un héritage culturel prônant la préférence masculine à l'éducation. Ceci fait alors que si les filles représentent plus de la moitié des effectifs dans le primaire, un fort taux d'abandon et de perdution touche cette tranche de la population, certains foyers préférant reléguer les filles aux tâches ménagères et rurales, et scolariser les garçons.

La principale raison de non fréquentation scolaire de la population d'âge de scolarisation primaire ou secondaire (6-19 ans) est le refus des parents ou la tradition (26,4%). Cette raison prévaut quel que soit le niveau de vie du ménage. La seconde raison qui émerge est le coût élevé d'accès à l'école (17,5%). Il a été observé que le septentrion était un pôle de pauvreté, mais contre toute attente ce n'est pas dans cette partie du pays que les blocages liés

au coût élevé de scolarisation sont le plus fréquemment évoqués ; mais plutôt dans le grand Sud.

Pour introduire cette partie, notons quelque part la dualité du système au Cameroun avec ses sous-systèmes francophone et anglophone qui ont été hérités du passé colonial. Avec respectivement 8 régions francophones et 2 régions du pays (sud-ouest et nord-ouest) anglophone. Dans le sous-système francophone où l'école primaire dure jusqu'à six ans.

Seul 60% des enfants entrant en première année atteignent la fin du cycle alors que dans le système anglophone on a pratiquement 9 entrées sur 10 qui atteignent la classe de sixième et 74% atteignant la fin du cycle qui dure sept ans. Le taux de transition vers le secondaire est très faible dans la sous-section anglophone si bien que les niveaux de scolarisation s'équilibrent au secondaire pour les deux aussi bien francophone qu'anglophone.

Quoiqu'il en soit les objectifs d'éducation pour tous et du millénaire auquel le gouvernement a adhéré suppose d'atteindre un taux d'accès à l'enseignement primaire de 100% mais aussi un taux d'achèvement, c'est-à-dire ceux qui quittent du primaire (de la maternelle jusqu'au CM2) doit être de 100%, et quittant de la sixième jusqu'en terminale et au-delà, doivent aussi atteindre aussi 100%. Depuis les années 95, il fallait progresser de plus de 3% par an pour les 12 prochaines années pour atteindre le but fixé.

Ce qu'il faut encore savoir, c'est que le système camerounais est suffisamment compact. On y retrouve alors une offre mêlée du secteur public et du secteur privé. L'importance du secteur privé au Cameroun est de l'ordre de 18%. Il offre une chance de support parce que quelque fois l'Etat n'est pas à même de combler ce gap des 3% qui ne peuvent être comblés que si nous augmentons le nombre d'écoles dans nos régions respectives.

#### *La qualité de l'enseignement*

Nous l'avons déjà relevé, l'enseignement au primaire relève d'une approche encyclopédique, non seulement par le volume, mais aussi par le contenu des enseignements. De la SIL au CM2, les programmes donnent une place considérable à l'expression française et anglaise, au calcul et aux exercices d'observation. L'éducation civique, le chant, le dessin, l'histoire, la géographie, la biologie, le travail manuel et l'éducation physique et sportive sont dispensés au même titre que les autres matières du programme. Par ailleurs les enseignements souffrent aussi d'une lourdeur notable. L'illustration en est du programme d'histoire qui donne une place considérable à l'histoire du monde européen au détriment d'une approche locale de cette matière.

Comment est-ce qu'on pourrait améliorer la qualité en son sens ? Les objectifs du millénaire comme ceux de l'éducation pour tous (ONU) : la qualité de l'enseignement, la

scolarisation n'ayant pas de valeur en soi si les acquisitions des élèves ne sont pas réelles. Dans un débat retransmis sur les antennes de la chaîne nationale du pays CRTV portant sur l'éducation, des experts de l'éducation nationale ont notamment relevé que la qualité de l'enseignement n'est pas de mise. Il faut peut-être contextualiser l'enseignement aujourd'hui dans nos programmes nous mettons plus en avant la culture européenne que beaucoup ne comprennent pas, et dans la qualité il y a la manière dont les professeurs dispensent ces cours.

Il y en qui le font mal et là on est en droit de se questionner sur la manière dont le ministère de l'enseignement secondaire s'y prend pour façonner les programmes et surtout pour que les enfants aient des œuvres adéquates à ce qu'ils doivent apprendre. Une étude (1995-1996) à partir des épreuves uniformes entre les pays de deuxième et cinquième année relève que pour le sous-système francophone sur lequel l'étude à porter le niveau du Cameroun est assez bon comparativement aux autres pays enquêtés. Les élèves camerounais sont : premier en français et deuxième en mathématique aussi bien dans le cas du primaire que dans le cas du secondaire.

Par ailleurs, il faut relever qu'en milieu urbain comme en milieu rural, l'offre éducative reste insuffisante. Il existe un déficit non seulement du nombre de classes, mais aussi de personnels enseignants. On en arrive alors à une situation de surpopulation dans les salles de classe notamment dans les établissements publics. Notamment, on peut rencontrer des classes de plus de 100 élèves pour un seul enseignant.

Dans les zones enclavées, la situation peut même s'avérer pire dans la mesure où se rencontrent des établissements publics qui n'ont d'existence que de nom, sans structure et avec un seul enseignant chargé du suivi de plusieurs classes en commun. Face à cette carence de l'offre publique, l'offre d'enseignement privé peine à suivre, malgré plusieurs mesures de financement apporté déjà par l'Etat à ces structures.

Les objectifs de scolarisation se trouvent ainsi grandement compromis, non seulement par ces difficultés structurelles et conceptuelles, mais aussi par une situation économique précaire, situation qui a contraint un désengagement de l'Etat dans le recrutement de personnels enseignant du primaire, alors que plusieurs Ecoles Nationales des Instituteurs de l'Enseignement continuent de former sans perspectives des maîtres d'école.

En ville par exemple, les écoles d'Etats n'ont pas tellement de problème pour avoir le matériel pour l'enseignement (fournitures) parce que les librairies foisonnent. Mais dans les villages c'est différent dans la mesure où les pouvoirs publics quelque fois sont obligés d'affréter des véhicules pour aller distribuer sur place. Les enfants peuvent être léser, alors que déjà, nous constatons un manque de personnel ce qui complique vraiment la tâche.

En gros, l'objectif fixé par le gouvernement est difficile à atteindre car sur le terrain les mesures pour que ce taux de de scolarisation soient mieux sont moindres : les mesures d'accompagnement sont quasi inexistantes car une partie de la population est privilégiés (la zone urbaine) certains enseignants refusent l'affectation dans les villages parce qu'ils estiment qu'ils ne peuvent pas s'en sortir. Ils préfèrent rester en ville, même au-delà du fait que l'enseignant n'a pas les moyens. Car il faut aussi le souligner, il peut ne pas être payé quelque fois en mode "vacations" ou encore enseignant "à prix de rien". D'où l'importance d'une association comme CASEA, qui envoi du matériel scolaire, à qui j'envoie un petit clin d'œil !

Le défi qualitatif renvoi par ailleurs au défi quantitatif puisqu'un taux d'encadrement de 40 élèves par maître va impliquer pour scolariser tous les enfants du primaire de disposer au moins à partir de 2016 d'environ 84 000 enseignants. Jusqu'à présent les enseignements sont de l'ordre de 36 000 selon une étude. Nous partons donc, soit pour un rythme de recrutement 3 fois supérieur à celui des 12 dernières années. Les membres ou partenaires de CASEA pourront aider en complément d'effectif – comme bénévole – pour venir aider ces instituteurs en apportant des méthodes modernes.

Le Cameroun s'est doté ces dernières décennies de plusieurs instruments qui visent de manière directe à améliorer, non seulement les taux de scolarisation dans le primaire et le secondaire, mais aussi à améliorer qualitativement les programmes de formation tels qu'ils sont agencés aujourd'hui.

Si l'insertion dans la constitution camerounaise en 1996 d'une disposition dans le préambule affirmant la gratuité, tout au moins de l'éducation de base a eu pour effet de créer une grande embellie du taux de scolarisation, cela n'a pas conduit à éradiquer toutes les sources de déscolarisation au niveau de l'éducation de base.

Le pays s'est ainsi joint à l'initiative des Objectifs du millénaire en adoptant le document stratégique pour la croissance et l'emploi (DSCE) qui est une sorte de cahier de charge fixant les objectifs pris par le gouvernement d'ici à l'horizon 2035. Ce document contient différents aspects intéressants sur le secteur éducatif : il reprend ainsi l'éducation pour tous comme objectif, notamment de stimuler la demande de scolarisation notamment pour les filles sous-scolarisées dans les régions septentrionales.

S'il faille qu'on parle d'un autre aspect, ce serait l'amélioration de l'équité ! Les objectifs du millénaire ce sont aussi les objectifs d'équités, hors le système du Cameroun est caractérisé par de fortes disparités principalement marqué dans le primaire. Cependant, dans certaines régions, les filles sont au contraire avantagées par rapport aux garçons. Sur les trois régions les plus faiblement scolarisée (Grand nord, Extrême-nord et Adamaoua) pour 7

garçons qui terminent le cycle primaire seulement 3 filles y parviennent. Il faut retenir que ces disparités de genre s'estompent dans la suite de la scolarité, ce sont les disparités géographiques entre les différentes régions qui sont les plus importantes au premier cycle du secondaire.

Finalement ce sont les écarts de revenu qui discriminent le plus la scolarité des enfants, et ce, de plus en plus fortement au cours de la scolarité les chances des enfants des ménages les plus riches d'atteindre le secondaire sont 40 fois plus élevés que celles des enfants les plus pauvres. Donc le défis de la scolarisation consistent, non seulement à augmenter la scolarisation, mais en plus à cibler les efforts.

Comme obstacle nous pouvons noter le manque de moyens, la situation précaire du corps enseignant qui est d'ordre financier parce que depuis la dévaluation du Franc CFA (1993) les salaires ont été diminués à hauteur de 70%. Le pouvoir d'achat des enseignants a chuté de manière spectaculaire portant gravement atteinte à leur motivation et surtout à l'attractivité de la profession au près des éventuels nouvelles recrues.

Bien que les salaires aient légèrement augmenté depuis un moment, les perspectives d'évolutions salariales et les primes d'éloignement pour eux sont restées intact, et mêmes certaines supprimées ce qui fait que les écoles dans les villages n'ont pas suffisamment d'enseignants.

Le gouvernement ne met pas les moyens en œuvre pour qu'ils puissent bien faire leur travail. La gestion chaotique du corps enseignant participe de l'efficacité assez faible du système au Cameroun. Celle-ci se manifeste en premier au niveau de l'efficacité interne et en second lieu dans la transformation des ressources en résultat. Le système camerounais est caractérisé par une rétention assez faible au cours du cycle primaire et une présence très importante du redoublement en particulier dans le sous-système francophone (28% contre 17% dans le système anglophone).

La différence entre les deux sous-systèmes dans les niveaux de redoublement équivaut à celle qu'on observe entre les pays africains anglophone et francophone et correspond visiblement à une conception très différente des apprentissages et de l'évaluation entre ces deux cultures. Par ailleurs la comparaison entre les ressources disponibles par les élèves dans les écoles et les connaissances acquises vont montrer que ces deux cultures sont très peu liées. En définitive on devrait orienter les enfants plus sur la technique et non sur l'enseignement général. Les œuvres sont occidentales bien qu'avec des thèmes universels et pourtant nous avons des auteurs qui abordent les mêmes thèmes mais avec des illustrations plus adaptées à nos réalités.

C'est un système à fort potentiel d'emploi, de création, et surtout de sécurisation d'emploi. À cet effet, revoir ce système est plus que nécessaire dans la mesure où il existera une politique sociale mettant l'accent sur l'emploi de la jeunesse, pouvant constituer une alternative pour les jeunes pour lesquels l'immigration constitue l'ultime survie. En outre, cette volonté politique et initiatives locales doivent aussi exister dans l'intervention des partenaires techniques et financiers internationaux qui demeurent et restent un facteur favorable pour l'éclosion des services éducatifs camerounais.

L'impunité est le corollaire de la ténacité de la corruption dans tous les secteurs en général et en particulier dans le système éducatif. Il s'illustre par l'absence ou le refus de punir les corrupteurs quand même ils seraient connus et identifiés.

*Au Cameroun, l'éducation comme priorité nationale*

L'un des grands intérêts que présentent aujourd'hui les pays africains, compte tenu du processus de développement dans lequel ils se trouvent, est qu'ils peuvent mettre à profit leur potentiel pour répondre à des besoins réels qui structurent le quotidien de leurs populations ainsi que leur avenir. L'éducation est incontestablement l'un de ces besoins et le Cameroun est désormais à la croisée des chemins en ce domaine. Revue de détail.

La structure de la population camerounaise laisse apparaître l'importance démographique des enfants et des jeunes. Près de 50 % de la population est âgée de moins de 18 ans, environ 64 % de la population a moins de 25 ans et 43 % de la population a moins de 15 ans. Selon le Ministère de l'Éducation de Base, le nombre théorique d'enfants à scolariser serait donc passé de 2,5 millions en 2002 à près de 3,4 millions en 2015, soit une progression de 34,5 %. C'est évidemment un défi important pour l'État.

Le Cameroun a pris des engagements en faveur de l'éducation pour tous, notamment dans le cadre des principes de la conférence mondiale sur l'éducation pour tous de 1990 à Jomtien, ou encore lors du Forum de Dakar de 2000 et a soumis son plan d'action à l'évaluation mondiale d'Incheon en Corée en 2015 comme les autres pays de l'UNESCO. Il en est notamment ressortit que malgré les énormes progrès accomplis, le pays n'aura pas été en mesure d'atteindre la cible de l'éducation pour tous en 2015.

Pourtant, d'un point de vue normatif, de nombreuses mesures ont été prises, à commencer par la consécration constitutionnelle de l'éducation comme une mission fondamentale de l'État, la reconnaissance de l'éducation comme une grande priorité nationale depuis la loi du 14 avril 1998, le caractère obligatoire de l'enseignement primaire et la suppression des frais d'écolage à l'école primaire publique depuis 2000, l'encadrement de la contribution des établissements privés d'enseignement aux missions de l'éducation avec la loi

du 22 juillet 2004 ou encore la prise en compte des enfants à besoins éducatifs spéciaux, à travers notamment la loi du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées.

S'agissant du taux brut de scolarisation, il est certes aujourd'hui supérieur à 100 % au primaire (ce qui, comme l'explique le Document de Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation (DSSEF) 2013 – 2020, ne traduit d'ailleurs pas une performance particulière, mais s'explique en partie par l'accès à ce niveau d'enseignement d'une partie des élèves en décalage avec l'âge officiel et par la présence de redoublants), mais reste assez faible au préscolaire (28 % en 2010) et au secondaire (47 % en 2010). Le niveau élevé du taux brut de scolarisation du primaire masque aussi des disparités régionales d'une part, et entre zones urbaines et rurales d'autre part.

Par exemple, le pays a identifié des zones d'éducation prioritaires qui présentent un retard de scolarisation par rapport à la moyenne nationale, dont font partie les régions de l'Adamaoua, de l'Est, de l'Extrême-Nord et du Nord, ainsi que certaines zones géographiques autour des grands centres urbains (par exemple dans la région du Centre) et les zones frontalières.

*Le « paquet minimum », critiqué mais indispensable*

L'autre difficulté du système éducatif est la mise en œuvre du "paquet minimum". Il s'agit d'une mesure d'accompagnement à la gratuité de l'école primaire consistant à mettre à la disposition des établissements un paquet minimum de matériels et de fournitures. Le paquet minimum a suscité de vives critiques dans sa conception, parfois en décalage avec les besoins, le moment de son attribution aux établissements, qui se fait souvent tardivement en milieu d'année scolaire, ainsi que le manque de transparence dans sa gestion. Toutefois, il faut saluer la décentralisation de sa gestion au niveau des communes.

S'agissant de la situation des enseignants, tout d'abord, il faut dire qu'il y a un décalage important entre le nombre d'enseignants diplômés chaque année et les besoins réels sur le terrain. Le système ne couvrirait qu'environ 1/10ème des besoins par an. À cela il faut ajouter d'autres problèmes de gouvernance et de désorganisation qui font que par exemple, certains enseignants en cours de contractualisation délaissent leurs classes d'affectation en zones rurales ou périphériques pour aller "suivre" leur dossier d'intégration au Ministère, ou, avec la complicité de quelques fonctionnaires peu scrupuleux, montent de faux dossiers pour être affectés en zones urbaines, ce qui contribue à accentuer les disparités régionales et fait par exemple qu'un grand centre urbain comme Yaoundé a un surplus important d'enseignants. De l'autre côté, il faut aussi pointer du doigt des problèmes de gouvernance qui font

qu'aujourd'hui, de nombreux enseignants accusent plusieurs mois de retard de traitements, surtout lorsqu'on sait qu'en termes de niveaux de rémunérations, le Cameroun se situe plutôt en dessous de la moyenne des pays comparables.

L'organisation institutionnelle du système éducatif peut aussi être améliorée. Comme le déplore le DSSEF lui-même, la gestion du secteur éducatif est assurée par cinq ministères, ce qui rend parfois difficile la coordination des politiques éducatives et peut être un obstacle à l'efficacité de l'action gouvernementale. Nous ne pouvons qu'appuyer l'une des recommandations faites par les dernières consultations nationales et régionales qui ont appelé à la création d'un Ministère de l'Éducation Nationale unique.

#### *La gouvernance en priorité absolue*

Même s'il ne faut pas sous-estimer les besoins financiers qui impactent aussi fortement les résultats du Cameroun en matière éducative (et il est clair que le pays consacre une part importante de son budget à l'éducation, même si une trop grande partie de ce budget est absorbée par des dépenses de fonctionnement), cet aspect financier ne semble pas être la priorité. Une part importante des difficultés du système éducatif résulte des problèmes de gouvernance.

C'est la raison pour laquelle nous plaidons pour la création d'un Ministère de l'Éducation Nationale unique, ce qui permettrait de rationaliser la gestion des moyens et du personnel ; un approfondissement de la décentralisation de la mise en œuvre des politiques éducatives notamment au niveau des communes ; la dématérialisation des procédures auprès des Ministères pour plus d'efficacité et de transparence et une meilleure allocation du budget de l'éducation nationale, en augmentant le taux de consommation des budgets d'investissement et de recherche en éducation.

En conclusion, nous dirions que l'une des responsabilités du système éducatif est de s'assurer qu'une grande partie des milliers de jeunes qui sortent du système chaque année trouve un emploi. L'état, qui est déjà le plus gros employeur du pays, ne pourra pas continuellement absorber cette masse salariale en lançant des vagues de recrutements qui masquent à peine le chômage structurel qui frappe les jeunes. Il faut développer le potentiel de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, créer de meilleures synergies entre le système de formation et le monde de l'entreprise afin d'assurer une adéquation qualitative entre l'offre et la demande de travail.

Toutefois, il ne s'agit pas de prôner uniquement la formation de simples "techniciens", car un pays en pleine mutation tel que le Cameroun a besoin de citoyens capables de penser et de mettre en perspective la société. Pour cela, l'État n'aura qu'à poursuivre l'objectif qu'il

s'est lui-même fixé dans la loi de 1998 : "la formation de citoyens enracinés dans leur culture, mais ouverts au monde et respectueux de l'intérêt général et du bien commun".

#### **2.2.4 Travaux des auteurs**

L'impact des conditions de travail sur la performance des employés

Les conditions de travail jouent un rôle essentiel dans la performance et la productivité des employés au sein des organisations. Cet article examine en détail l'influence des facteurs physiques et organisationnels de l'environnement de travail sur le rendement professionnel.

#### **Partie 1 : Conditions physiques de travail et rendement**

Les caractéristiques physiques de l'environnement de travail ont un impact direct sur l'efficacité et la motivation des employés. Trois aspects clés ont été identifiés :

##### **1. Ergonomie du poste de travail**

Un aménagement ergonomique du poste de travail (bureau, chaise, éclairage, etc.) permet de réduire la fatigue et les troubles musculo-squelettiques chez les employés (Hedge, 2018). Cela se traduit par une meilleure concentration et une plus grande efficacité dans la réalisation des tâches.

##### **2. Qualité de l'air et de l'environnement**

Une bonne qualité de l'air (température, hygrométrie, ventilation) et un environnement propre et ordonné optimisent le bien-être et la motivation des employés (Lan et al., 2014). Ils se sentent valorisés et plus enclins à donner le meilleur d'eux-mêmes.

##### **3. Niveau sonore et visuel**

Un niveau sonore modéré et un éclairage adapté contribuent à un meilleur confort et à une meilleure gestion des tâches cognitives (Jahncke et al., 2011). Cela permet aux employés de se concentrer davantage et de produire un travail de meilleure qualité.

#### **Partie 2 : Conditions organisationnelles et rendement**

Au-delà des aspects physiques, les conditions organisationnelles jouent également un rôle crucial dans la performance des employés. Quatre facteurs clés ont été identifiés :

##### **1. Autonomie et participation aux décisions**

Laisser une marge de manœuvre aux employés et les impliquer dans les processus décisionnels accroissent leur engagement et leur productivité (Boxall & Macky, 2014). Ils se sentent valorisés et ont un sentiment d'appartenance plus fort envers l'organisation.

##### **2. Soutien de la hiérarchie et des collègues**

Un bon climat social, avec un soutien managérial et une bonne cohésion d'équipe, favorise la motivation et la performance des employés (Eisenberger et al., 1986). Ils se sentent soutenus et épaulés dans la réalisation de leurs objectifs.

### **3. Reconnaissance et récompenses**

La mise en place de systèmes de reconnaissance (financière, symbolique) valorise les efforts des employés et stimule leur rendement (Richer et al., 2002). Ils sont plus enclins à s'investir et à donner le meilleur d'eux-mêmes.

### **4. Équilibre vie professionnelle/vie personnelle**

La possibilité d'articuler vie professionnelle et vie privée réduit le stress et améliore la concentration au travail (Greenhaus & Powell, 2006). Les employés sont ainsi plus épanouis et plus productifs.

En conclusion, les conditions de travail, tant sur le plan physique qu'organisationnel, ont une influence déterminante sur le rendement professionnel des employés. Une approche holistique, prenant en compte ces différents aspects, est essentielle pour optimiser la performance au sein des organisations.

## **2.3 Théories explicatives**

### **2.3.1 Théorie du capital humain**

La théorie du capital humain de Becker (1964) considère que les individus sont des "capitaux" qui peuvent investir dans leur éducation et leur formation afin d'augmenter leur productivité et leurs revenus futurs. Selon cette théorie :

1. L'éducation et la formation sont vues comme des investissements, au même titre que les investissements en capital physique. Ils permettent d'acquérir des compétences et connaissances qui accroissent la valeur économique de l'individu.
2. Les individus rationnels vont chercher à maximiser leurs revenus futurs en décidant du niveau optimal d'investissement dans leur capital humain (éducation, formation, santé, etc.).
3. Les différences de revenu entre les individus s'expliquent par des différences dans leur niveau d'investissement en capital humain, plutôt que par des différences innées.
4. Les entreprises et les gouvernements ont aussi intérêt à investir dans le capital humain de leur main-d'œuvre afin d'accroître leur productivité et leur compétitivité.
5. Les rendements de l'investissement en capital humain, comme les rendements d'un investissement financier, dépendent des coûts et des bénéfices attendus sur le long terme.

#### **Principes clés :**

- Le capital humain comprend les connaissances, les compétences, les capacités et les attributs incorporés aux individus ; qui favorisent la création de valeurs économiques.
- Les individus investissent dans leur capital humain (éducation, formation, santé, etc.) pour augmenter leur productivité et leurs revenus futurs.

- Les coûts de ces investissements (frais de scolarité, manque à gagner, etc.) sont mis en balance avec les bénéfices attendus (salaires plus élevés, meilleures perspectives d'emploi, etc.).
- Les rendements de l'investissement en capital humain peuvent être mesurés de façon empirique, tout comme les rendements d'un investissement financier.
- Implications et applications :
- Cette théorie justifie les politiques publiques d'investissement dans l'éducation et la formation, considérées comme des investissements productifs.
- Elle explique les différences de revenus entre les individus par leurs choix d'investissement en capital humain plutôt que par des différences innées.
- Au niveau des entreprises, elle incite à investir dans la formation continue des employés pour accroître leur productivité.
- Au niveau des individus, elle encourage l'investissement personnel dans l'éducation et la formation tout au long de la vie.

#### **Critiques et limites :**

- Certains critiquent une vision trop étroite du capital humain, réduit à sa dimension économique.
- La théorie peine à expliquer certains phénomènes comme le chômage des diplômés.
- Elle fait l'objet de débats sur la mesure exacte des rendements de l'éducation.

#### **2.3.2. Behaviourisme**

##### **Définition**

Selon le dictionnaire Le Robert, le Behaviourisme en didactique veut dire : théorie qui limite la psychologie à l'étude du comportement. De manière simple, le Behaviorisme se définit comme une branche de la psychologie qui étudie la manière dont les individus apprennent à travers leurs interactions avec l'environnement. C'est aussi une approche qui propose une science appliquée de l'enseignement.

Skinner est l'une des figures importantes du courant béhavioriste, notamment par sa remise en cause des pratiques d'enseignement où, l'élève est passif devant un enseignant qui communique son savoir dans la révolution scientifique de l'enseignement.

L'approche béhavioriste doit sa notoriété à John Broadus Watson (1878-1958), qui est l'un de ses fondateurs. Notoriété obtenue grâce à ses études des phobies dans le cas du petit Albert. Watson a été le fondateur de l'école comportementaliste de la psychologie.

## **Principes du Behaviorisme**

Des huit principes du Behaviorisme et suivant la logique de notre étude, nous n'évoquerons que ceux ci-dessous.

### **La loi de l'effet**

Cette loi guide l'ensemble des interventions behavioristes en éducation. Elle s'explique par le fait que, les comportements ayant des conséquences satisfaisantes tendent à se répéter ; tandis que, ceux suivis de conséquences désagréables tendent à disparaître.

### **Le comportement**

C'est la lecture exclusive du comportement observable comme méthode d'étude des processus mentaux. Suivant ce principe, l'on doit se focaliser sur les comportements mesurables délaissant les pensées ou états de conscience.

### **Le renforcement**

C'est un évènement qui maintient ou augmente la probabilité d'apparition d'une réponse. Pour ce faire, ce principe a besoin de renforçateurs ; et en Sciences de l'Education, on en distingue trois types

1 Renforçateurs matériels : récompenses tangibles

2 Renforçateurs sociaux : reconnaissance, encouragements

3 Renforçateurs intrinsèques : satisfaction liée à la tâche elle-même.

Skinner distingue deux types de renforcements ; le renforcement positif (ajout d'un stimulus agréable) et le renforcement négatif (suppression d'un stimulus désagréable). S'il est vrai que les grands modèles théoriques ont éclaté dans les dernières décennies, ce sont les approches mentalistes qui dominent dans les programmes de formation des enseignants et des pédagogues. Or, le courant behavioriste radical se situerait à l'opposé du courant mentaliste.

Le Behaviorisme est différent des autres modèles éducatifs, du fait qu'il trouve non nécessaire la recherche des causes des comportements ailleurs que dans les influences biologiques ou environnementales. À cet effet, il fait parfois l'objet de vives critiques à cause de son radicalisme, qui marque une certaine rupture avec les fondements philosophiques partagés par les autres courants et aussi, à cause du style peu conciliant ou provocateur de Skinner qui alimente la polémique.

En plus des principes sus évoqués, notre étude s'intéressera davantage du Conditionnement ; surtout celui classique de Pavlov.

### **Conditionnement**

Dans les expériences de Pavlov (et plus tard de Skinner), le Conditionnement est un type d'apprentissage. Il existe deux types de conditionnement : un réflexe (l'expérience

originale de Pavlov avec la salivation de son chien), qui est le terme original de Pavlov pour le Conditionnement Classique. (Également connu sous le nom de *Conditionnement réactif*), ou une réaction physiologique, un état émotionnel (le chien de Pavlov salivant lorsqu'il entend de la musique). Et le Conditionnement Opérant (terme de Skinner) qui consiste à ne plus faire intervenir un réflexe, mais à déclencher un comportement volontaire par un stimulus, et à renforcer positivement ce comportement s'il se produit.

Pour notre étude, le Conditionnement Classique de Pavlov s'avère plausible par le fait que, l'offre éducative dans sa globalité n'est presque jamais équitable voire suffisante. Il conviendrait d'appliquer ou de faire appliquer aux apprenants, une pratique semblable au conditionnement classique, notamment en les renvoyant à l'apprentissage à fond (exemple : préparer ses leçons avant que l'enseignant ne les dispense, bien suivre les enseignements en classe, réviser ses leçons au retour des classes, faire ses devoirs, approfondir ses études dans chaque matière, réviser en boucle ; la répétition étant la mère des études : bref se forger le goût de l'apprentissage et de la réussite) et à moins se focaliser sur la maintenance et l'entretien de l'environnement physique de travail des enseignants; la bonne organisation du travail des enseignants; la préservation de bonnes relations sociales dans la communauté éducative : lesquels se résument par les bonnes conditions de travail des enseignants et leurs impacts sur leurs apprenants.

### **Définition des variables**

On distingue habituellement deux types de variables notamment, une variable dépendante, une autre indépendante ; la variable indépendante est la variable cause, c'est elle qui induit les effets sur la variable dépendante. Pour procéder à la vérification des hypothèses de notre étude, il est important d'opérationnaliser les variables en éclatant ces variables en modalités et en indicateurs de ces variables. Le tableau synoptique proposé ci-dessous présente de façon résumée les modalités et les indicateurs des différentes variables.

Dans le cadre de cette recherche, le sujet est formulé autour de deux variables :

Afin de mieux comprendre l'influence de notre VI sur la VD, nous avons éclaté la VI en deux modalités à savoir :

- ❖ La variable indépendante (VI) est : Les conditions de travail
- *Modalité 1 : Environnement physique de travail*

*Indicateurs :*

- *Aménagement des espaces de travail (luminosité, bruit, température, espace)*
- *Équipements, outils et technologies mis à disposition*
- *Exposition à des risques physiques (produits dangereux, vibrations, etc.)*

- *Modalité 2 : Organisation du travail*

**Indicateurs :**

- *Charge de travail (rythme, durée, intensité)*
- *Autonomie et possibilités de prise de décision*
- *Possibilités de formation et de développement des compétences*
- *Mode de supervision et de gestion*

- *Modalité 3 : Relations sociales au travail*

Indicateurs : - *Qualité des relations avec les collègues et les supérieurs*

- *Possibilités de soutien et d'entraide*
- *Reconnaissance du travail accompli*
- *Existence de canaux de dialogue et de négociation*

- ❖ La variable dépendante (VD) : rendement des enseignants du primaire au Cameroun

**Modalités : Conditions physiques de travail et rendement**

Indicateurs : - *Ergonomie du poste de travail*

- *Qualité de l'air et de l'environnement*
- *Niveau sonore et visuel*

**Modalités : Conditions organisationnelles et rendement**

Indicateurs : - *Autonomie et participation aux décisions*

- *Soutien de la hiérarchie et des collègues*
- *Reconnaissance et récompenses*
- *Équilibre vie professionnelle /vie personnelle*

**Tableau 1 : Données synoptiques**

	<b>Questions de recherche</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Hypothèses de l'étude</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicateurs</b>
<b>Sujet :</b> Conditions de travail et efficacité sur le rendement des enseignants du primaire : cas de l'école primaire du plateau	<b>Question principale</b>  Quel est l'apport des conditions de travail sur le rendement des enseignants du primaire ?	<b>Objectif général.</b>  L'étude que nous menons vise à expliquer et comprendre l'effet des conditions de travail sur le rendement des enseignants du primaire.	<b>Hypothèse Générale de l'étude</b>  Les conditions de travail favorables optimisent le rendement des enseignants du primaire	<b>V.I.</b> <i>Condition de travail</i>	Aménagement des espaces de travail Équipements de travail Charge de travail Autonomie et prise de décision Prévoir des espaces d'échanges entre acteurs <b>et</b> allouer les ressources
				<b>V.D.</b> Rendement des enseignants du primaire	Qualité des relations avec les collègues Collaboration et soutien mutuel  Qualité des enseignements Réussite scolaire Rendement de l'établissement
	<b>Question Secondaire 1</b>  Comment l'environnement physique de travail agit-il sur le rendement des enseignants du primaire ?	<b>Objectif spécifique 1</b>  Préciser l'impact de l'environnement physique de travail sur le rendement des enseignants du primaire.	<b>Hypothèse spécifique 1</b>  L'aménagement de l'environnement physique optimise le rendement des enseignants du primaire	<b>V.I. 1</b> Environnement physique	Aménagement des espaces de travail Équipements de travail
				<b>V.D.</b> Rendement des enseignants du primaire	Qualité des enseignements Réussite scolaire Rendement de l'établissement
	<b>Question</b>	<b>Objectif</b>	<b>Hypothèse</b>		Charge de travail

Atemeng ue	<b>Secondaire 2</b> Comment l'organisation du travail agit-elle sur le rendement des enseignants du primaire ?	<b>spécifique 2</b> Déterminer l'impact de l'organisation du travail sur le rendement des enseignants du primaire.	<b>spécifique 2</b> L'organisation du travail optimise le rendement des enseignants du primaire	<b>V.I. 2</b> Organisation du travail	Autonomie et prise de décision
				<b>V.D.</b> Rendement des enseignants du primaire	Qualité des enseignements Réussite scolaire Rendement de l'établissement
	<b>Question secondaire 3</b> Comment les relations sociales avec la haute hiérarchie agissent-elles sur le rendement des enseignants du primaire ?	<b>Objectif spécifique 3</b> Mettre en évidence l'influence des relations sociales harmonieuses avec la haute hiérarchie sur le rendement des enseignants du primaire.	<b>Hypothèse spécifique 3</b> Les relations sociales harmonieuses avec la haute hiérarchie contribuent à l'optimisation du rendement des enseignants du primaire	Relation sociale au travail	Qualité des relations avec les collègues Collaboration et soutien mutuel
				<b>VD</b> Rendement des enseignants du primaire	Qualité des enseignements Réussite scolaire Rendement de l'établissement

Ce chapitre nous a permis de mettre en évidence de nombreux éléments de notre étude. Il a été question dans un premier temps de procéder à la définition conceptuelle qui a permis de définir les concepts clés de notre étude. Au terme de cet exercice, deux principaux concepts ont été définis notamment les concepts liés à la VI et les concepts liés à la VD. Le chapitre a en outre permis de passer en revue les travaux antérieurs qui expliquent le sujet choisi.

## **PARTIE 2 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPÉRATOIRE**

## **CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE**

La méthodologie de recherche se réfère à l'ensemble des principes et des procédures permettant d'aborder un problème et d'en trouver une solution. C'est un cadre conceptuel qui guide la façon dont le chercheur collecte, analyse et interprète les données afin de répondre à une question de recherche (Bryman, 2012).

La méthodologie de recherche comprend généralement les éléments suivants :

- Le type de recherche (qualitative, quantitative, mixte)
- Les méthodes de collecte des données (entretiens, questionnaires, observations, etc.)
- Les techniques d'analyse des données (statistiques, analyse de contenu, etc.)
- Les considérations éthiques liées à la recherche

En définissant clairement sa méthodologie, le chercheur s'assure que sa démarche est rigoureuse, cohérente et reproductible.

La méthodologie de recherche fait référence à l'approche scientifique adoptée par le chercheur pour étudier un phénomène et produire des connaissances. C'est un plan détaillé qui décrit les différentes étapes à suivre pour mener une investigation de manière systématique et objective (Creswell, 2014).

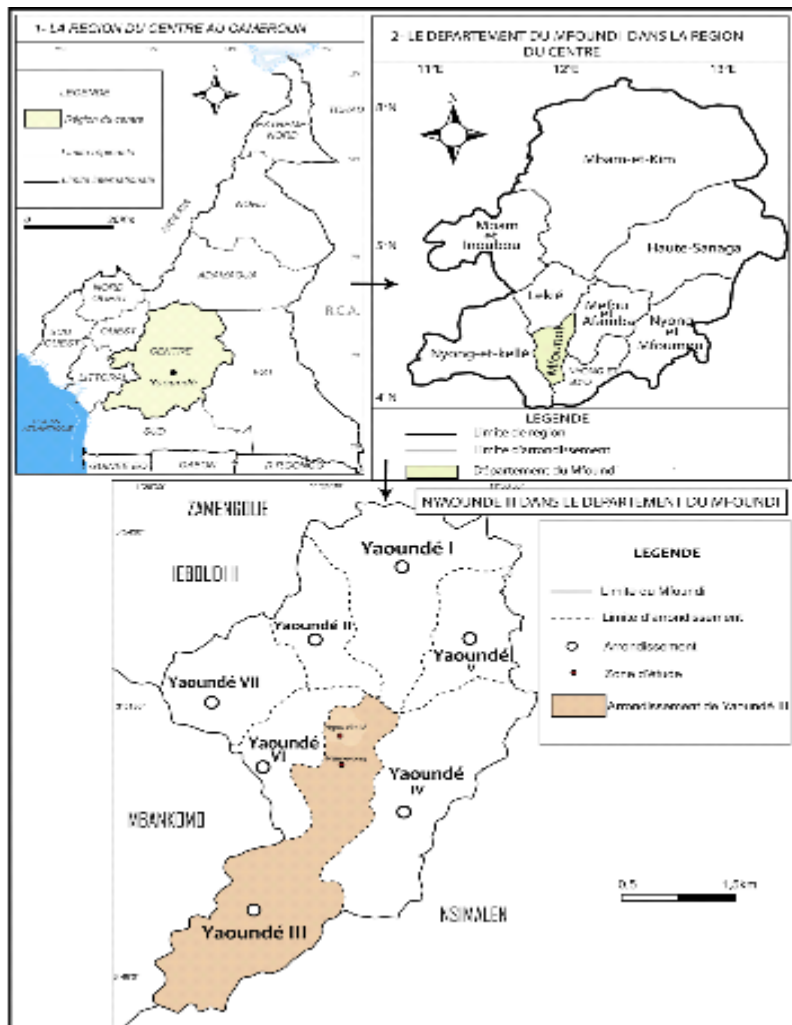
Les principaux éléments de la méthodologie de recherche sont :

- La philosophie de recherche (positivisme, constructivisme, pragmatisme, etc.)
- Le design de la recherche (exploratoire, descriptif, explicatif, etc.)
- Les méthodes de collecte des données (entretiens, observations, enquêtes, etc.)
- Les techniques d'analyse des données (statistiques, thématique, etc.)
- Les critères de validité et de fiabilité de la recherche

Le cadre méthodologique de la présente étude aborde plusieurs aspects, il a donc pour objectif de guider le lecteur en le situant dans : le type d'étude qui sera abordé ; il indique par la suite la population choisie pour prendre part ou pour servir de population témoin ; il est également question dans ce même cadre méthodologique d'indiquer non seulement l'échantillon choisi, mais aussi la technique d'échantillonnage choisie ; par la fin, il est question dans cette partie d'aborder la question de l'instrument de collecte des données, également celle de l'outil d'analyse des données.

Dans cette partie de la présente étude, il sera question de présenter la méthodologie qui a orientée cette recherche. Le déroulement de cette méthodologie appelle à des clarifications sur la méthodologie en passant tour à tour par le type de recherche, l'échantillonnage, les méthodes et outils de collecte et méthode d'analyse des données.

## Description du site



Source : Google

**Figure 3 : Carte de l'arrondissement de Yaoundé 3**

Le site de notre étude est l'école publique du plateau d'Atemengue. Cet établissement est situé dans l'arrondissement de Yaoundé III, département du Mfoundi. Il est précisément localisé près de l'INJS (institut national de la jeunesse et sports) en face des commissariats 5e et 7e à Ngoa Ekelle. Bref, il est aux encablures de l'entrée principale de l'Université de Yaoundé I, lieu-dit château Ngoa Ekelle.

### **3.1 Type de recherche**

Cette recherche s'inscrit dans une démarche explicative. En effet, la recherche se propose d'expliquer l'impact des conditions de travail sur le rendement des enseignants. L'étude s'inscrit pour cela dans le domaine des sciences de l'éducation qui s'intéressent aux situations éducatives (Van Der Maren, 2010).

Pour ce faire, la recherche s'inscrit dans un paradigme qualitatif. Il s'agit donc d'une recherche qualitative qui s'appuie sur une méthode et des instruments propres à la recherche qualitative. La recherche va ainsi mettre en exergue les méthodes et outils de collecte des données qualitatives.

Il s'agit dans cette collecte d'aller vers l'échantillon afin de collecter les données directement auprès d'eux. La phase de terrain constitue une étape charnière dans le processus de recherche et de collecte des données (Pourtois et al. 2001). Cette étape qui correspond à la phase de collecte de données est une étape fondamentale dans le processus de recherche en sciences de l'éducation (Van der Maren, 2010). Cette étape a permis d'entrer en contact direct avec notre population, de côtoyer de plus près leurs situations naturelles des (vies quotidiennes, conversations, questionnaires, observations etc.), dans une situation d'interaction prolongée qui nous permet de collecter les informations nécessaires pour la compréhension de notre problématique.

Selon De Sardan (2013), cette étape constitue pour le chercheur le moment privilégié pour la cueillette d'informations nécessaires à la construction de son travail. Elle permet une construction de connaissances in situ, contextualisées, transversales, visant à rendre compte du phénomène étudié, pour le cas de cette étude, il s'agit des opinions des enseignants.

### **3.2 Échantillonnage et échantillon**

#### **3.2.1 Population de l'étude**

Pour Mimché (2017), la population d'étude est « la population d'étude est l'ensemble des éléments possédant les informations désirées pour répondre aux objectifs de l'étude ». Il s'agit ainsi de l'ensemble des individus pouvant entrer dans le champ d'une enquête et parmi lesquels sera choisi l'échantillon. Selon Tsafack (2004), la population d'étude est considérée comme l'ensemble fini ou infini d'éléments définis à l'avance et sur lesquels portent les observations.

Selon Blanchet et Gotman (2007), la population désigne "l'ensemble des individus ou des éléments partageant une ou plusieurs caractéristiques communes, qui font l'objet de l'étude". Cette définition met l'accent sur les attributs collectifs d'un groupe d'individus, qui représentent la population ciblée par la recherche.

Dans leur ouvrage sur la méthodologie en sciences sociales, Quivy et Van Campenhout (2006) définissent la population comme "l'ensemble d'éléments constituant le champ de l'enquête". Cette définition souligne la dimension spatiale et géographique de la population, qui correspond au territoire ou à l'espace couvert par la recherche.

Ces définitions issues de la littérature méthodologique en sciences sociales mettent en évidence les différents aspects à prendre en compte lors de la délimitation de la population étudiée dans un projet de recherche. La première définition s'attache aux caractéristiques communes des individus, tandis que la seconde met l'accent sur la dimension spatiale et géographique de la population. Dans le cadre de cette étude, il s'agit des enseignants du primaire.

### **3.2.2 La population cible**

La population cible renvoie à l'ensemble d'individus répondant aux critères généraux de l'étude, c'est-à-dire des participants concernés par la recherche. Elle réfère selon Tsafack (1998) à « *la population souche ou parente qui englobe l'ensemble des individus répondant aux critères généraux de l'étude* ». En effet, il s'agit de la population qui est constituée d'un ensemble des sujets ayant les mêmes critères et caractéristiques, et, soumis aux mêmes conditions de vie ou d'apprentissage. On parle ainsi de ceux chez qui la recherche va s'appliquer.

### **La méthode d'échantillonnage**

Voici deux définitions de l'échantillonnage en méthodologie de recherche en sciences sociales, avec les références associées :

Selon Fortin et Gagnon (2016), l'échantillonnage désigne "le processus par lequel un groupe de personnes ou un sous-ensemble d'une population est sélectionné en vue d'être étudié, de manière à ce que la connaissance ainsi acquise de cet échantillon puisse être généralisée à l'ensemble de la population". Cette définition met l'accent sur la représentativité de l'échantillon par rapport à la population étudiée.

Selon Royer et Zarlowski (2014), l'échantillonnage consiste à "sélectionner une partie représentative d'une population, en vue de généraliser à cette population les résultats obtenus sur l'échantillon". Cette définition souligne l'objectif de généralisation des résultats de l'étude à l'ensemble de la population à partir de l'échantillon.

Ces définitions mettent en évidence les deux aspects clés de l'échantillonnage en recherche : la représentativité de l'échantillon par rapport à la population étudiée, et la possibilité de généraliser les résultats obtenus sur l'échantillon à l'ensemble de la population.

C'est donc le processus par lequel on détermine l'échantillon d'étude. L'un de ses buts est l'atteinte d'une représentativité impartiale de la population d'étude ; ceci permettant de limiter le plus possible les cas de biais (*(statistiques) écart entre la vraie valeur d'une variable inobservable et la valeur estimée statistiquement*) et de discrimination dans la recherche. Selon Mimché (2018), il existe deux principales techniques

d'échantillonnage notamment les méthodes dites aléatoires ou probabilistes et les méthodes dites non aléatoires ou non probabilistes ou empiriques ou pragmatiques. Pour notre étude, nous avons optés pour la méthode non probabiliste à choix raisonné. L'échantillonnage à choix raisonné est une démarche d'échantillonnage dont le choix de la population s'appuie sur des critères de choix bien établis. Pour le cas des enseignants, les critères de choix étaient l'expérience professionnelle et la disponibilité.

### **L'échantillon**

Selon Fortin et Gagnon (2016), un échantillon désigne "un sous-ensemble d'une population, sélectionné de façon à représenter cette population". Cette définition met l'accent sur la représentativité de l'échantillon par rapport à la population étudiée.

Royer et Zarlowski (2014) définissent l'échantillon comme "un sous-ensemble d'individus, d'objets ou d'événements, choisi dans une population, en vue d'en étudier les caractéristiques". Cette définition souligne que l'échantillon est un sous-ensemble de la population qui fait l'objet de l'étude.

Ces deux définitions issues de la littérature méthodologique en sciences sociales mettent en évidence les deux aspects clés de la notion d'échantillon : la représentativité par rapport à la population étudiée, et le fait qu'il s'agit d'un sous-ensemble de cette population qui fait l'objet de l'étude. L'échantillon de cette étude est donc constitué de six (06) enseignants de l'école primaire, choisis de manière raisonnée sur la base des critères tels que le consentement libre et éclairé et la disponibilité.

### **Données du répondant 1**

**Tableau 2 : caractéristiques du répondant 1**

<b>Caractéristiques</b>	<b>données</b>
Age	44 ans
Sexe	masculin
Année(s) d'expérience	25 années
Discipline(s) enseignée(s):	toutes
Diplôme professionnel	DIPEN

**Commentaire :** Le premier répondant de notre étude est un enseignant de sexe masculin. Cet enseignant diplômé de l'ENI (DIPEN) enseigne toutes les disciplines au primaire, principalement dans le sous-système francophone. Il a par ailleurs une expérience professionnelle de 25 ans.

## Données du répondant 2

**Tableau 3 : caractéristiques du répondant 2**

Caractéristiques	données
Age	46 ans
Sexe	masculin
Année(s) d'expérience	18 années
Discipline(s) enseignée(s):	toutes
Diplôme professionnel	DIPEN

**Commentaire :** De sexe masculin, le deuxième répondant de notre entretien est un homme âgé de 46 ans, ayant une expérience de 18 ans dans l'enseignement à l'école primaire. Il est par ailleurs titulaire d'un DIPEN obtenu à l'école normale supérieure (ENS).

## Données du répondant 3

**Tableau 4 : caractéristiques du répondant 3**

Caractéristiques	données
Age	42 ans
Sexe	féminin
Année(s) d'expérience	13 années
Discipline(s) enseignée(s):	toutes
Diplôme professionnel	CAPIEMP

**Commentaire :** Enseignant de sexe féminin, la troisième répondante de notre recherche est une enseignante âgée de 42 ans, totalisant une expérience professionnelle de 13 ans dans l'enseignement de toutes les disciplines enseignées au primaire. Elle est par ailleurs titulaire d'un CAPIEMP comme diplôme terminal.

## Données du répondant 4

**Tableau 5 : caractéristiques du répondant 4**

Caractéristiques	données
Age	40 ans
Sexe	féminin
Année(s) d'expérience	12 années
Discipline(s) enseignée(s):	toutes
Diplôme professionnel	PAENI

**Commentaire :** La quatrième répondante de notre étude est une enseignante. Cette enseignante diplômée (PAENI : professeur adjoint des écoles normales d'instituteurs) enseigne toutes les disciplines au primaire, principalement dans le sous-système francophone. Elle a par ailleurs une expérience professionnelle de 12 ans.

#### **Données du répondant 5**

**Tableau 6 : caractéristiques du répondant 5**

<b>caractéristiques</b>	<b>données</b>
Age	33 ans
Sexe	masculin
Année(s) d'expérience	06 années
Discipline(s) enseignée(s):	toutes
Diplôme professionnel	CAPIEMP

**Commentaire :** Enseignant de sexe féminin, la cinquième répondante de notre recherche est âgée de 33 ans et totalise une expérience professionnelle de 06 ans dans l'enseignement primaire. Il est entre autres titulaire d'un CAPIEMP comme diplôme terminal.

#### **Données du répondant 6**

**Tableau 7 : caractéristiques du répondant 6**

<b>caractéristiques</b>	<b>données</b>
Age	38 ans
Sexe	féminin
Année(s) d'expérience	14 années
Discipline(s) enseignée(s):	toutes
Diplôme professionnel	CAPIEMP

**Commentaire :** Enseignant de sexe féminin, la cinquième répondante de notre recherche est âgée de 38 ans et totalise une expérience professionnelle de 14 ans dans l'enseignement primaire. Elle est entre autres titulaire d'un CAPIEMP comme diplôme terminal.

### **3.3 Méthode de collecte : méthode qualitative**

La méthode qui conduira à la collecte des données de la présente étude est l'entretien. On distingue donc à ce titre trois (03) types d'entretien. **L'entretien directif** qui s'apparente au questionnaire à la seule différence que l'entretien directif se fait de manière orale alors que le questionnaire est écrit. Ici, l'enquêteur pose des questions selon un protocole préparé

minutieusement. **L'entretien semi-directif**, lui, porte sur un certain nombre de thèmes qui sont identifiés dans un guide préparé par l'enquêteur. Les questions sont posées de manière précise en quête d'informations ciblées. Enfin, **L'entretien non-directif**, qui pour sa part repose sur une expression libre de l'enquêté à partir d'un thème proposé.

Pour le cas de la présente étude, la méthode d'entretien choisie est **l'entretien semi-directif**.

### **3.4 Description des instruments de collecte des données : guide d'entretien**

La collecte des données de cette étude sera guidée par l'usage d'un instrument qualitatif. Nous opterons ainsi pour le guide d'entretien semi-directif. C'est un document écrit sur lequel nous consignerons les thèmes et les questions de l'entretien. En réalité, le guide d'entretien est un ensemble de questions et/ou de thèmes adressés à des personnes précises. Il permet à l'interlocuteur de s'exprimer largement sur la question posée, ceci à travers le caractère ouvert des questions.

Il sera à cet effet, conçu un guide d'entretien composé de trois (03) thèmes. Ce guide permettra d'avoir des points de vue ouverts sur l'incidence des conditions de travail sur le rendement des enseignants du primaire.

### **3.5 Procédure de collecte des données**

La collecte des données est l'opération qui consiste à rassembler systématiquement des données de diverses sources dans un but particulier y compris les questionnaires, des entrevues, des observations, des enregistrements existants et des dispositifs électroniques. C'est le processus préliminaire à l'interprétation et l'analyse des éléments et informations regroupés que le chercheur jugera utile pour cette étude.

### **3.6 Méthode d'analyse des données**

L'analyse des données qualitatives passe par une analyse des corpus obtenus à la suite des transcriptions. En effet, les traitements de texte passent par une analyse du contenu. Cette analyse consiste à un examen systématique et méthodique des documents textuels et graphiques. Il s'agit pour Berelson (cité par Henri Raymond, 1968) « *d'une technique de recherche pour la description objective, systématique et quantitative du contenu manifeste de la communication* ». L'analyse thématique de contenus est l'une des méthodes les plus anciennes utilisées en science sociale selon (Fonkeng, Chaffi et Bonda, 2013). Elle fonctionne par description puis découpage des propos des répondants par thèmes et/ ou par sous-thèmes. Pour le cas présent, le découpage tourne autour des différents thèmes et sous-thèmes contenus dans le guide d'entretien qui servira à réaliser les entretiens.

### **3.7 Éthique de la recherche**

Pour le cas de cette recherche, la collecte des données se fait auprès des enseignants du primaire qui ont consenti à répondre à nos questions. Par ailleurs, ils ont été informés de ce qu'ils étaient libres de se retirer à tout moment.

## **CHAPITRE 4 : PRESENTATION, INTERPRETATION ET SUGGESTIONS**

#### 4.1 Présentation et analyse des résultats

Dans cette partie de notre travail, nous allons d'une part procéder à la présentation des résultats issus de la collecte de terrain et d'autre part, il sera question d'analyser ces résultats.

##### Avis des apprenants sur le thème 1 : l'environnement physique de travail(A).

Ce thème, comme les (02) deux autres thèmes suivants de notre recherche s'appuient sur deux (02) questions. Chacun des (06) six enseignants ont été soumis à ces questions afin que nous puissions collecter des avis différents pouvant permettre de mieux comprendre l'étude.

##### Répartition des avis des enseignants sur la question 1 : l'idée d'aménager l'espace de travail en vue de l'amélioration des résultats scolaires des élèves (A1)

Tableau 8 : Répartition des avis des participants sur le thème 1 question 1

Thème 1	Contenus des entretiens
<b>L'environnement physique de travail</b>  <b>Question 1 : Que pensez-vous de l'idée d'aménager l'espace de travail en vue de l'amélioration des résultats scolaires des élèves ?</b>	. ( <i>Enseignant 1</i> ): je pense que la mise à disposition d'espaces de travail adaptés et d'outils de qualité peut avoir un impact positif mesurable sur les résultats scolaires des élèves, en créant des conditions d'apprentissage plus favorables. Cela doit bien sûr s'accompagner d'autres facteurs comme la pédagogie et le soutien des enseignants.
	. ( <i>Enseignant 2</i> ): c'est une très bonne idée qui sera bénéfique à la fois pour les enseignants et les élèves
	. ( <i>Enseignant 3</i> ) : selon moi pour l'amélioration des résultats scolaires des élèves, l'enseignant doit adopter des mesures favorables et susceptibles pour que la compréhension et l'assimilation des leçons soient faciles aux élèves
	. ( <i>Enseignant 4</i> ): Très bonne idée
	. ( <i>Enseignant 5</i> ): un meilleur cadre de travail est propice pour un meilleur rendement  . ( <i>Enseignant 6</i> ) : l'environnement de travail doit être adapté aux besoins éducatifs de l'enfant. L'espace doit être aménagé, enrichi d'images et de matériel pour faciliter l'apprentissage chez l'élève.

Source : Données empiriques Avril 2024.

**Répartition des avis des répondants sur la question 2 : le lien entre la mise à disposition des équipements et outils de travail et les résultats scolaires des élèves (A2)**

**Tableau 9 : Répartition des avis des participants sur le thème 1 question 2**

Thème 1	Contenus des entretiens
Question 2: Quel lien faites-vous entre la mise à disposition des équipements et outils de travail et les résultats scolaires des élèves ?	. <i>(Enseignant 1)</i> : Bien sûr, ces éléments d'environnement ne sont pas les seuls facteurs influençant les résultats scolaires. Mais de nombreuses études montrent qu'un cadre de travail adapté et stimulant peut effectivement contribuer à de meilleures performances des élèves.
	. <i>(Enseignant 2)</i> : mettre à la disposition les équipements et outils de travail va booster les résultats des élèves à l'école.
	. <i>(Enseignant 3)</i> : pour booster les résultats scolaires des élèves; l'enseignant peut utiliser la musique et la danse comme outils de travail et favoriser le niveau de compréhension des élèves.
	. <i>(Enseignant 4)</i> : Les élèves qui ont des équipements et les outils de travail ont de meilleurs résultats que ceux qui n'en ont pas.
	. <i>(Enseignant 5)</i> : les deux sont en adéquation donc complémentaires. . <i>(Enseignant 6)</i> : la mise à disposition de l'équipement permet aux élèves de travailler ardemment et d'acquérir les connaissances.

**Source : Données empiriques Avril 2024.**

L'environnement physique de travail qui est notre thème 1, met en exergue deux questions. Notamment l'amélioration des résultats scolaires des élèves grâce à l'idée d'aménager l'espace de travail ; et le lien entre la mise à disposition des équipements et outils de travail et les résultats scolaires des élèves.

La soumission de la première question aux enseignants nous a permis de recueillir des avis tels que : l'idée est très bonne et bénéfique à la fois aux élèves et aux enseignants. Bon nombre d'enseignants interrogés reconnaissent que l'idée d'aménager l'espace de travail en vue de l'amélioration des résultats scolaires des élèves est propice pour un meilleur rendement car elle facilite l'apprentissage chez les élèves. Bref, elle a un impact positif sur le processus enseignement-apprentissage parce qu'elle crée les conditions favorables d'apprentissage auprès des élèves selon ces enseignants répondants.

D'autres tels que les répondants 1 et 3 vont au-delà et estiment qu'en plus d'aménager l'espace de travail, on devrait y ajouter des outils de qualité et leur usage efficient, la bonne pratique de la pédagogie par les enseignants et le dévouement de ces derniers dans leur

fonction d'enseignant ; bien que sur ce dernier point, la quasi-totalité de nos répondants est unanime sur le fait que plus de 90% d'enseignants de l'éducation de base le sont déjà dans leur entourage.

Quant à notre deuxième préoccupation portant sur le lien que font ces enseignants entre la mise à disposition des équipements et outils de travail et les résultats scolaires des élèves, les enseignants répondent en disant qu'il y a une différence remarquable des résultats entre les élèves disposant d'équipements et outils de travail et d'autres qui n'en n'ont pas. Ceci à cause du lien de complémentarité qu'il existe entre l'amélioration des résultats scolaires chez les élèves et la présence et le bon usage des équipements et outils de travail à leur disposition. Ils renchérissent que ces derniers boostent les résultats des élèves, intensifient leurs travaux en leur permettant d'acquérir plus de connaissances.

Bien plus, le répondant n°1 dit qu'en plus de cette cohabitation améliorative entre les résultats et les outils mis à la disposition des élèves, un cadre de travail adapté et stimulant peut également contribuer à de meilleures performances scolaires des élèves. Quant au répondant 3, il ajoute qu'on peut élever le niveau de compréhension des élèves avec l'usage des outils spécifiques tels que la danse et la musique.

Au terme de ce premier thème de l'environnement physique de travail, il ressort que : aménager l'espace de travail ainsi que mettre à disposition des élèves et des enseignants les équipements et outils de travail nécessaires et de bonne qualité en l'occurrence la danse et la musique entres autres, contribuent fortement à l'amélioration des résultats scolaires des élèves. Outre ces éléments suscités, les enseignants pensent aussi que leurs bonnes pratiques de la pédagogie dans un cadre de travail stimulant et adapté ne sont pas en reste pour l'amélioration des performances scolaires des élèves.

### **Avis des apprenants sur le thème 2 : Organisation du travail (B)**

Le thème 2 de notre entretien avec les enseignants porte sur l'influence de la charge de travail sur l'expression de la compétence des enseignants et l'influence de la formation continue sur la capacité de l'enseignant à créer un environnement favorable à l'apprentissage.

**Répartition des avis des répondants sur la question 3 : L'influence de la charge de travail (rythme, durée, intensité) sur l'expression de la compétence des enseignants (B.1)**

**Tableau 10 : Répartition des avis des participants sur le thème 2 question 3**

Thème 2	Contenus des entretiens
ORGANISATION DU TRAVAIL	. ( <i>Enseignant 1</i> ): Pour favoriser l'expression optimale des compétences des enseignants, il est donc important de trouver un équilibre entre ces différents aspects de la charge de travail, en tenant compte des besoins individuels et du contexte spécifique de chaque établissement scolaire.
Question 3 : Quelle est l'influence de la charge de travail (rythme, durée, intensité) sur l'expression de la compétence des enseignants?	. ( <i>Enseignant 2</i> ) : la charge de travail est très énorme mais en même temps elle nous permet de nous maintenir au top niveau et même de nous performer
	. ( <i>Enseignant 3</i> ) : l'expression de la compétence des enseignants est influencée par plusieurs facteurs comme le rythme qui permet à chaque élève d'avoir le temps d'acquisition. L'intensité permet à chaque élève d'assimiler facilement.
	. ( <i>Enseignant 4</i> ) : Le volume de travail très élevé conduit les enseignants à être moins efficace et efficient.
	. ( <i>Enseignant 5</i> ) : la charge de travail doit être proportionnelle au niveau de l'apprenant. . ( <i>Enseignant 6</i> ) : le travail de l'enseignant doit être mesuré, il doit être formé et exercer dans son domaine.

Source : Données empiriques Avril 2024.

**Répartition des avis des enseignants sur la question 4 : l'influence de la formation continue sur la capacité de l'enseignant à créer un environnement favorable à l'apprentissage (B.2)**

**Tableau 11 : Répartition des avis des participants sur le thème 2 question 4**

Thème 2	Contenus des entretiens
Question 4 : Quelle est l'influence de la formation continue sur la capacité de l'enseignant à créer un environnement favorable à l'apprentissage?	. ( <i>Enseignant 1</i> ) : la formation continue joue un rôle essentiel pour que les enseignants disposent des compétences nécessaires à la création d'un environnement pédagogique optimal et propice à l'apprentissage.
	. ( <i>Enseignant 2</i> ) : elle permet à l'enseignant d'innover au quotidien
	. ( <i>Enseignant 3</i> ) : un environnement favorable à l'apprentissage, l'enseignant peut créer un espace agréable pour la compréhension des leçons par les élèves.
	. ( <i>Enseignant 4</i> ): Comme le dit un adage ,celui qui cesse d'apprendre doit cesser d'enseigner. La formation continue permet à l'enseignant que nous sommes d'être à jour par rapport aux méthodes, techniques ... de travail. La formation continue est capitale pour l'enseignant.
	. ( <i>Enseignant 5</i> ): qui cesse d'apprendre doit cesser d'enseigner. La formation continue vise à apporter des innovations dans les techniques d'enseignement. Il revient à l'enseignant d'exploiter les ressources nécessaires à sa portée. . ( <i>Enseignant 6</i> ) : si l'enseignant bénéficie d'une formation continue bien dosée, il sera avisé du rôle capital que peut jouer l'environnement scolaire dans l'autorégulation. Et s'il est conscient de ce rôle, il peut s'il le veut

	améliorer l'environnement scolaire afin qu'il soit favorable à l'apprentissage.
--	---

**Source : Données empiriques Avril 2024.**

L'intérêt des enseignants interrogés sur l'influence de la charge de travail (rythme, durée, intensité) sur l'expression de la compétence des enseignants révèle que plusieurs parmi eux ont tendance à dire que plus on est surchargé, moins on est efficace, efficient et donc on est incompetent. Et qu'il vaut mieux trouver de l'équilibre entre la charge de travail dans ses différentes composantes et les besoins individuels des enseignants dans le contexte spécifique de leurs établissements d'attache ; lequel équilibre permettra une bonne expression de leur compétence sur le terrain. Car disent-ils, seul le respect des modalités des divers facteurs de compétence des enseignants que sont entre autres le rythme, l'intensité etc., peut permettre l'expression efficiente de ladite compétence.

Néanmoins, d'aucuns à l'instar du répondant 2 conçoivent que bien que la charge de travail leur est énorme, elle leur permet de se performer et mieux, de les maintenir au top niveau et qu'il fallait juste trouver un certain équilibre en le réajustant avec d'autres facteurs comme la formation continue, la cohésion sociale et professionnelle et la reconnaissance manifeste du travail bien fait.

Tout compte fait, ces répondants reconnaissent selon leur expérience sur le terrain que l'enseignant qui enseigne ce pourquoi il est formé et tel qu'il a été formé, sera compétent. Et qu'il est nécessaire que la charge de travail soit rationnelle et non abusive ni excessive.

S'agissant de l'influence de la formation continue sur la capacité de l'enseignant à créer un environnement favorable à l'apprentissage, elle est essentielle voire capitale dans la création d'un environnement pédagogique optimal et propice à l'apprentissage selon ces enseignants. Parce qu'elle ajoutent-ils, permet à l'enseignant d'être à jour ; renforce et autorégule ses techniques et méthodes d'enseignement initialement reçues. Bref, elle concourt à l'innovation au quotidien auprès du corps enseignant en particulier et de tout autre corps en général.

Et au répondant 3 de souligner que ; outre la formation continue, l'enseignant doit pouvoir créer un espace favorable à la compréhension des leçons par les élèves car dit-il, l'apport personnel et l'esprit de créativité sont aussi profitables à l'épanouissement des élèves dans leur compréhension.

Au final, la formation continue permet la consolidation des prérequis à travers une mise à jour fréquente ; et bien plus, elle implémente l'innovation évolutive dans

l'enseignement. Elle permet aussi aux enseignants de s'adapter aux réalités et besoins sans cesse croissants de l'enseignement au fil du temps.

L'analyse des propos recueillis sur le thème 2, nous renseigne sur le fait que la charge de travail excessive et non modérée subie par les enseignants les rend moins productifs voire incompetents d'une part. D'autre part, la formation continue constitue un pilier important de l'organisation de travail car elle permet la mise à jour des enseignants, les performe dans le processus enseignement-apprentissage et de ce fait les rend compétents et compétitifs sur un plan supra-étatique du secteur de l'éducation.

### Avis des enseignants sur le thème 3 : Relation sociale au travail (C)

**Répartition des avis des enseignants sur les questions 5 et 6 :** l'impact de la qualité de la relation (enseignant et la haute hiérarchie) sur la capacité des enseignants à être productif sur le terrain, et le lien entre la reconnaissance du travail accompli par l'enseignant et sa performance sur le terrain (C.1 et 2)

**Tableau 12 : Répartition des avis des participants sur le thème 3 questions 5 et 6**

Thème 3	Contenus des entretiens
RELATION SOCIALE AU TRAVAIL.	. ( <i>Enseignant 1</i> ) : une relation de qualité entre les enseignants et leur hiérarchie a un impact positif significatif sur la productivité des enseignants au quotidien, en favorisant leur motivation, leur autonomie, leur développement professionnel et leur bien-être.
Question 5 : Quel est l'impact de la qualité de la relation (enseignant et la haute hiérarchie) sur la capacité des enseignants à être productif sur le terrain?	. ( <i>Enseignant 2</i> ) : une bonne relation entre ma hiérarchie et moi me permet de me donner à 200% dans mon travail.
	. ( <i>Enseignant 3</i> ) une relation harmonieuse et joviale entre l'enseignant et sa haute hiérarchie peut permettre à l'enseignant d'améliorer ses compétences pour favoriser la compréhension des leçons aux élèves.
	. ( <i>Enseignant 4</i> ): Un climat paisible entre ma hiérarchie et moi m'encourage, me motive dans l'accomplissement de mon travail.
	. ( <i>Enseignant 5</i> ): les éléments fondamentaux de la réussite dans une collaboration sont respect, collaboration et interaction. Les canons hiérarchiques doivent être sauvegardés. Un enseignant mis en confiance par sa hiérarchie donne le meilleur de lui-même sur le terrain. Je vous laisse imaginer l'inverse.
	. ( <i>Enseignant 6</i> ) : une bonne relation avec l'administration permet à l'enseignant d'être plus productif.
Thème 3	Contenus des entretiens
RELATION SOCIALE AU TRAVAIL.	. ( <i>Enseignant 1</i> ) : la reconnaissance du travail accompli par les enseignants est essentielle pour soutenir leur motivation, leur engagement et leur développement professionnel, ce qui se traduit par une meilleure performance sur le terrain.

Question 6 : Quel lien faites-vous entre la reconnaissance du travail accompli par l'enseignant et sa performance sur le terrain ?	. ( <i>Enseignant 2</i> ) : la reconnaissance de mon travail me permet d'exceller dans mon travail et d'être fier de moi.
	. ( <i>Enseignant 3</i> ) : la reconnaissance du travail accompli par l'enseignant et sa performance sur le terrain abouti donc aux résultats favorables des élèves.
	. ( <i>Enseignant 4</i> ): Tout comme les applaudissements que nous accordons à nos élèves après une bonne réponse donnée, la reconnaissance à nous accorder crée de la motivation, de l'émulation au sein des enseignants et incite les uns et les autres à redoubler d'ardeur au travail.
	. ( <i>Enseignant 5</i> ): Tout enseignant est détenteur d'un doigté (prudence pour les propos) personnel. A ce titre le niveau intellectuel de chacun définit la profondeur de sa pertinence. . ( <i>Enseignant 6</i> ) : la motivation joue un rôle important dans le travail de l'enseignant. Ça crée l'émulation ( 2. situation de rivalité considérée bénéfique à chacun des rivaux, chacun cherchant à s'améliorer pour se surpasser) et par ricochet, l'amélioration des performances des apprenants.

**Source : Données empiriques Avril 2024.**

Tout comme les thèmes 1 et 2, le thème 3 permet de comprendre les meilleures conditions de travail le cas échéant des enseignants du secteur de l'éducation de base au Cameroun notamment sur son volet relation sociale au travail. Et pour ce faire, nous l'avons abordé sous deux angles à savoir d'une part, l'impact de la qualité de la relation (enseignant et la haute hiérarchie) sur la capacité des enseignants à être productif sur le terrain. Et d'autre part le lien entre la reconnaissance du travail accompli par l'enseignant et sa performance sur le terrain.

Selon les enseignants interrogés, la bonne qualité de la relation entre les ou l'enseignant(s) et sa hiérarchie a un impact positif significatif sur leur productivité quotidienne car elle stimule leur motivation, accentue leur autonomie, leur développement professionnel et leur bien-être. Elle augmente aussi leur degré de dévouement et d'investissement personnel par les encouragements que cela leur procure.

Le répondant 3 renchérit même en disant que l'impact positif de cette bonne relation peut se répercuter sur les élèves notamment en leur permettant une bonne compréhension de leurs leçons.

Il faut dire que, de l'avis général des enseignants répondants, travailler dans une atmosphère nocive serait la pire des choses que l'on est appelé à faire. Un climat délétère, une relation conflictuelle peuvent conduire à un burn-out (syndrome d'épuisement professionnel, surmenage) car l'activité ou la profession menée deviendrait un lourd fardeau à la fois ennuyeux pour soi-même et nuisible à son entourage.

S'agissant du lien entre la reconnaissance du travail accompli par l'enseignant et sa performance sur le terrain, il y a une recrudescence de réponses identiques allant dans le sens du rôle essentiel de cette reconnaissance pour le soutien et le maintien de leur motivation, leur engagement et leur développement professionnel qui se traduisent par leur meilleure performance sur le terrain. La reconnaissance du travail accompli par l'enseignant lui permet aussi d'exceller dans son travail et d'être fier de lui. Le répondant 4 dit : « Tout comme les applaudissements que nous accordons à nos élèves après une bonne réponse donnée, la reconnaissance à nous accorder crée de la motivation, de l'émulation au sein des enseignants et incite les uns et les autres à redoubler d'ardeur au travail. Et par conséquent, elle améliore le niveau des apprenants.

Grosso modo, notre étude explique la réalisation de bonnes conditions de travail des enseignants en général et ceux de l'éducation de base au Cameroun en particulier à travers les (03) trois thèmes dont chacun est opérationnalisé en (02) deux préoccupations ou interrogations tous mentionnés plus haut. L'exploration de toutes ces préoccupations par le biais d'un entretien semi-directif avec quelques enseignants disponibles de quelques écoles primaires de la place, nous a permis de comprendre que de l'avis de ses enseignants, la primauté d'un bon leadership dans le secteur de l'éducation de base au Cameroun se traduit entre autres par.

L'aménagement de l'espace de travail et la mise à disposition des équipements et outils de travail auprès du corps enseignant pour ce qui est de l'environnement physique de travail.

La régulation de la charge de travail (rythme, durée, intensité) (pas de charge oisive de travail ni de charge excessive au travail) des enseignants et la tenue régulière et systématique des séminaires de recyclage et de remise à niveau et de formation continue pour ce qui est de l'organisation et du suivi-évaluation de travail.

Et enfin, assurer une bonne qualité de la relation enseignant-hiérarchie qui passe par la reconnaissance et l'appréciation à sa juste valeur du travail accompli par l'enseignant par sa hiérarchie dans le cadre de la préservation de bonnes relations sociales au travail.

Tout ceci visant une chose ; l'épanouissement de l'enseignant dans sa fonction d'enseignant, son application plus ardente au travail et son implication sérieuse dans le processus enseignement-apprentissage et de ce fait, l'amélioration de la performance scolaire des apprenants.

## **VERIFICATION DES HYPOTHESES**

Il s'agit dans cette partie de notre étude de procéder à la vérification des hypothèses de notre étude.

S'agissant du thème 1 portant sur l'impact de l'environnement physique sur le rendement des enseignants du primaire, les enseignants interrogés reconnaissent le bienfondé de la mise en place d'un environnement propice à l'expression de la compétence des enseignants. Ainsi, l'hypothèse selon laquelle l'environnement physique optimise le rendement des enseignants du primaire est confirmée.

S'agissant du thème 2 portant sur l'impact de l'organisation du travail sur le rendement des enseignants du primaire, les enseignants interrogés affirment que le fait d'organiser le travail d'une certaine manière est favorable à l'expression de la compétence des enseignants. Ainsi, l'hypothèse selon laquelle l'organisation du travail optimise le rendement des enseignants du primaire est confirmée.

S'agissant du thème 3 portant sur l'impact de la relation sociale sur le rendement des enseignants du primaire, les enseignants interrogés sont d'avis que le fait de construire les relations sociales sincères et solides entre enseignant-enseignant d'une part, et enseignants-administration d'autre part, est propice à l'expression de la compétence des enseignants. Ainsi, l'hypothèse selon laquelle la relation sociale entre collaborateur optimise le rendement des enseignants du primaire est confirmée.

## **4.2 Interprétation et discussion**

L'objectif de cette étude était d'expliquer et comprendre l'effet des conditions de travail des enseignants du primaire sur leur rendement sur le terrain. Nous avons alors trois variables spécifiques à étudier.

### **4.2.1 Environnement physique**

S'agissant de la variable 1 relative à l'environnement physique, les enseignants interrogés reconnaissent le bienfondé de la mise en place d'un environnement propice à l'expression de la compétence des enseignants ; confirmant ainsi l'hypothèse 1.

L'environnement physique de travail joue un rôle déterminant dans le rendement des enseignants et, par extension, dans la qualité de l'éducation. Un espace de travail adéquat, qui inclut des infrastructures scolaires appropriées, des ressources pédagogiques accessibles et un climat de travail favorable, contribue à la motivation et à l'engagement des enseignants. Selon Maslow (1943), les besoins fondamentaux, tels que la sécurité et le confort, doivent être satisfaits pour permettre aux individus de se concentrer sur des tâches plus élevées, comme l'enseignement et l'apprentissage. Dans le contexte scolaire, un environnement physique

dégradé ou inadéquat peut créer des distractions et des sources de stress, réduisant ainsi la capacité des enseignants à se consacrer pleinement à leur rôle.

De plus, l'étude de Cohen et Geier (2010) souligne que des conditions de travail optimales, telles que des salles de classe bien éclairées, bien ventilées et équipées de matériel adéquat, favorisent une ambiance d'apprentissage positive. Cela non seulement améliore le bien-être des enseignants, mais influence également leur efficacité pédagogique. Un enseignant qui se sent à l'aise et soutenu par son environnement est plus susceptible d'adopter des pratiques d'enseignement innovantes et engageantes, ce qui bénéficie directement aux élèves.

En outre, l'impact de l'environnement physique ne se limite pas seulement aux infrastructures. Il englobe également la culture scolaire et les relations interpersonnelles au sein de l'établissement. Selon Hattie (2009), l'interaction entre les enseignants et les élèves, ainsi que la collaboration entre collègues, sont essentielles pour améliorer le rendement éducatif. Un environnement où la communication est encouragée et où les enseignants se sentent valorisés crée un cadre propice à l'épanouissement professionnel et personnel. En revanche, des conditions de travail où règnent l'isolement et le manque de soutien peuvent mener à une baisse de moral et à une diminution de l'engagement des enseignants.

Ainsi, l'environnement physique de travail est un facteur crucial qui influence non seulement le rendement des enseignants, mais également la qualité de l'éducation reçue par les élèves. En investissant dans des infrastructures adéquates et en favorisant une culture scolaire positive, les autorités éducatives peuvent significativement améliorer le bien-être des enseignants et, par conséquent, les résultats scolaires des élèves.

#### **4.2.2 Organisation du travail**

S'agissant de la variable 2 relative à l'organisation du travail, les enseignants interrogés affirment que le fait d'organiser le travail d'une certaine manière est favorable à l'expression de la compétence des enseignants ; confirmant ainsi l'hypothèse 2.

L'organisation du travail au sein des établissements scolaires a un impact direct sur le rendement des enseignants et, par conséquent, sur la qualité de l'éducation. Une structure organisationnelle claire, qui définit les rôles, les responsabilités et les attentes, permet aux enseignants de se concentrer sur leur mission éducative. Selon Leithwood et Jantzi (2000), une organisation efficace favorise un climat d'engagement et de collaboration, ce qui est essentiel pour une pratique pédagogique réussie. Lorsque les enseignants comprennent leurs tâches et ont accès à des ressources bien organisées, ils peuvent mieux planifier leurs leçons et gérer leur temps, ce qui contribue à un enseignement de qualité.

De plus, une bonne organisation du travail inclut également des mécanismes de soutien professionnel, tels que des formations continues et des séances de développement professionnel. Des études, comme celle de Darling-Hammond (2000), montrent que les enseignants qui bénéficient de formations adaptées et de temps de collaboration avec leurs pairs améliorent leurs compétences pédagogiques, ce qui se traduit par un meilleur rendement en classe. Ces occasions de développement professionnel, lorsqu'elles sont intégrées dans l'organisation du travail, permettent aux enseignants de se sentir valorisés et soutenus, augmentant ainsi leur motivation et leur engagement.

En revanche, une organisation du travail désordonnée peut avoir des effets néfastes sur le rendement des enseignants. Une charge de travail excessive, des horaires mal planifiés et un manque de soutien institutionnel peuvent conduire à l'épuisement professionnel, affectant négativement la qualité de l'enseignement. Selon Maslach et Leiter (2016), l'épuisement professionnel est souvent lié à des conditions de travail défavorables, et il peut entraîner une diminution de l'efficacité, une hausse de l'absentéisme et même un turnover accru parmi les enseignants. Par conséquent, il est crucial de veiller à ce que l'organisation du travail dans les écoles soit conçue de manière à favoriser le bien-être des enseignants.

En somme, l'organisation du travail joue un rôle vital dans le rendement des enseignants. Une structure bien définie, des opportunités de développement professionnel et un soutien adéquat sont essentiels pour garantir que les enseignants puissent exercer leur métier de manière efficace et épanouissante. En investissant dans une organisation scolaire réfléchie, les décideurs éducatifs peuvent améliorer non seulement le moral des enseignants, mais également les résultats d'apprentissage des élèves.

#### **4.2.3 Relation sociale**

S'agissant de la variable 3 portant relative à la relation sociale, les enseignants interrogés sont d'avis que le fait de construire les relations sociales sincères et solides entre enseignant-enseignant d'une part, et enseignants-administration d'autre part, est propice à l'expression de la compétence des enseignants ; confirmant ainsi l'hypothèse 3.

Les relations sociales au travail jouent un rôle fondamental dans le rendement des enseignants, influençant à la fois leur moral et leur efficacité pédagogique. Une atmosphère de collaboration et de soutien entre collègues favorise l'échange d'idées et de bonnes pratiques, ce qui peut enrichir l'expérience d'enseignement. Selon Hattie (2009), les relations positives au sein des équipes éducatives sont liées à une amélioration des résultats des élèves, car elles permettent aux enseignants de partager des ressources, de s'encourager mutuellement et de développer des stratégies communes pour surmonter les défis.

De plus, les relations sociales ne se limitent pas uniquement aux interactions entre enseignants, mais incluent également les liens avec les élèves et les parents. Une étude menée par Pianta (2006) souligne que des relations solides et positives entre enseignants et élèves contribuent à un meilleur climat de classe et à un engagement accru des élèves. Quand les enseignants établissent des connexions affectives avec leurs élèves, cela peut mener à une augmentation de la motivation des élèves, ce qui, en retour, renforce le moral et le rendement des enseignants. Une classe où règne la confiance et le respect favorise un environnement d'apprentissage positif, propice à l'innovation pédagogique.

En revanche, des relations sociales tendues ou conflictuelles peuvent avoir des effets néfastes sur le rendement des enseignants. Des études montrent que le stress lié à des conflits interpersonnels ou à un manque de soutien social peut conduire à l'épuisement professionnel et à une diminution de l'engagement (Maslach & Leiter, 2016). Les enseignants qui se sentent isolés ou non soutenus peuvent être moins enclins à investir dans leur travail, ce qui peut affecter la qualité de l'enseignement et, par conséquent, les résultats des élèves.

Ainsi, l'importance des relations sociales au travail pour les enseignants ne peut être sous-estimée. Un environnement scolaire caractérisé par la coopération, le soutien et la communication ouverte favorise non seulement le bien-être des enseignants, mais améliore également les résultats d'apprentissage des élèves. En investissant dans des initiatives qui renforcent les relations sociales au sein des établissements scolaires, les responsables éducatifs peuvent créer des conditions propices à un enseignement efficace et à un développement professionnel continu.

Cependant, les résultats ici obtenus sont à prendre avec précaution. En effet, l'étude a été menée dans un seul établissement de la ville de Yaoundé. Si nous voulions rendre ces résultats plus généralisables, il aurait été intéressant de conduire la recherche dans plusieurs établissements. Mais nous serions alors bien loin de l'étude de cas. Toutefois, ces résultats permettent de répondre à la question de départ, et restent valides pour tous les établissements répondant aux mêmes caractéristiques que l'établissement ici choisi. Il serait intéressant pour les recherches futures de d'élargir l'échantillon.

### **4.3 Suggestions**

À l'issue de cette recherche sur l'impact des conditions de travail sur le rendement des enseignants du primaire, plusieurs suggestions peuvent être formulées afin d'améliorer à la fois l'environnement de travail des enseignants et la qualité de l'éducation. Premièrement, il est crucial d'investir dans des infrastructures scolaires adéquates. Des salles de classe bien équipées, avec un accès à des ressources pédagogiques modernes, favorisent un enseignement

efficace. Les autorités éducatives devraient prioriser le financement de la rénovation des établissements scolaires existants et la construction de nouvelles infrastructures adaptées aux besoins des enseignants et des élèves.

Deuxièmement, il est essentiel de mettre en place des programmes de formation continue pour les enseignants. Ces programmes devraient être axés sur le développement professionnel et personnel, en tenant compte des défis spécifiques rencontrés dans le milieu scolaire. En offrant des formations sur la gestion de classe, l'utilisation des technologies éducatives et les méthodes d'enseignement innovantes, les enseignants peuvent se sentir mieux préparés et soutenus dans leur rôle, ce qui peut améliorer leur rendement.

Par ailleurs, la promotion d'un environnement de travail collaboratif est essentielle. Encourager le travail d'équipe et la communication entre enseignants peut renforcer les relations professionnelles et favoriser le partage des bonnes pratiques. Des initiatives telles que des groupes de travail, des ateliers collaboratifs et des temps de concertation réguliers peuvent aider à créer une culture scolaire positive et dynamique. Un climat de soutien mutuel peut également réduire le stress et l'épuisement professionnel, permettant aux enseignants de se concentrer sur leur mission éducative.

Enfin, il est important de reconnaître et de valoriser le travail des enseignants. Des systèmes de reconnaissance et de récompense, qu'ils soient formels ou informels, peuvent renforcer la motivation des enseignants. Cela peut inclure des primes de performance, des opportunités de développement de carrière ou même des simples remerciements pour un travail bien fait. En montrant aux enseignants qu'ils sont valorisés, les établissements peuvent créer un environnement où ils se sentent motivés et engagés.

En somme, ces suggestions visent à créer des conditions de travail favorables qui peuvent non seulement améliorer le rendement des enseignants, mais également avoir un impact positif sur les résultats d'apprentissage des élèves. En adoptant une approche systémique qui intègre des améliorations structurelles, des formations et une culture de reconnaissance, les décideurs éducatifs peuvent contribuer à un système éducatif plus efficace et épanouissant.

## CONCLUSION

En conclusion, cette recherche a mis en lumière l'importance cruciale des conditions de travail sur le rendement des enseignants du primaire. Les résultats obtenus révèlent que des environnements de travail adéquats, caractérisés par des infrastructures appropriées, des ressources pédagogiques suffisantes et un soutien institutionnel, sont essentiels pour favoriser l'engagement et la motivation des enseignants. Ces éléments contribuent non seulement à améliorer leur bien-être, mais également à renforcer leur efficacité pédagogique, ce qui est fondamental pour garantir une éducation de qualité aux élèves.

De plus, il est apparu que l'organisation du travail et les relations sociales au sein des établissements scolaires jouent un rôle déterminant dans la performance des enseignants. Un environnement collaboratif et soutenant permet aux enseignants de partager des pratiques innovantes et de s'entraider, créant ainsi une dynamique positive qui bénéficie à l'ensemble de la communauté éducative. À l'inverse, des conditions de travail défavorables peuvent entraîner un épuisement professionnel, nuisant à la qualité de l'enseignement et à la rétention des enseignants.

Les implications de cette recherche sont claires : pour améliorer le rendement des enseignants du primaire, il est impératif d'investir dans des conditions de travail favorables. Cela nécessite une action concertée de la part des décideurs, des responsables scolaires et des communautés. En adoptant des politiques éducatives qui prennent en compte ces facteurs, il est possible de créer un environnement propice à l'épanouissement des enseignants et à la réussite des élèves. Ainsi, cette recherche constitue un appel à l'action pour toutes les parties prenantes, afin de garantir que les enseignants disposent des conditions nécessaires pour exercer leur métier avec passion et efficacité.

## BIBLIOGRAPHIE

- Arrêté n°180/CAB/PR du 21 novembre 1996 réorganisant l'Inspection Générale de l'Éducation Nationale.
- Baker, D. P., & Le Tendre, G. K. (2005). *National Differences, Global Connections: Conceptual Frameworks for Comparative Education*. Stanford University Press.
- Blanchet, A., & Gotman, A. (2007). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Armand Colin.
- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). *Systematic Approaches to a Successful Literature Review*. Sage Publications.
- Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment and Society*, 28(6), 963-984.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods* (4th ed.). Oxford University Press.
- Cohen, J., & Geier, V. K. (2010). The Impact of School Climate on Student Achievement. *National School Climate Center*.
- Commission nationale de la Fonction publique. (2022). Rapport sur les rémunérations dans la Fonction publique. Yaoundé, Cameroun.
- Constitution du Cameroun. (2008). Loi n°96/06 du 18 janvier 1996 portant révision de la Constitution du 2 juin 1972.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Darling-Hammond, L. (1999). *Solving the Dilemmas of Teacher Supply, Demand, and Standards: How We Can Ensure a Competent, Caring, and Qualified Teacher for Every Child*. National Commission on Teaching & America's Future.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher Quality and Student Performance: A Review of State Policy Evidence. *Educational Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-44.
- Darling-Hammond, L., & Richardson, N. (2009). Research Review / Teacher Learning: What Matters? *Educational Leadership*, 66(5), 46-53.
- Décret n°2001/041 du 19 février 2001 portant statut particulier des personnels de l'Éducation Nationale.

- Décret n°2018-604 portant Organisation du Dialogue Social dans la Fonction Publique. (2018). Journal Officiel de la République du Cameroun.
- Décret n°2020-228 portant Statut Particulier du Corps Enseignant. (2020). Journal Officiel de la République du Cameroun.
- Décret n°2021-452 portant régime indemnitaire dans la Fonction publique. (2021). Journal Officiel de la République du Cameroun.
- Décret n°94/199 du 7 octobre 1994 portant statut général de la Fonction Publique.
- Denscombe, M. (2010). *The Good Research Guide: For Small-Scale Social Research Projects*. Open University Press.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Fortin, M.-F., & Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives* (3e éd.). Chenelière Éducation.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Hanushek, E. A. (2011). The Economic Impact of Teacher Quality: A Review of the Evidence. In *Teacher Quality* (pp. 1-14). Springer.
- Hattie, J. (2008). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Routledge.
- Hedge, A. (2018). *Ergonomic workplace design for health, wellness, and productivity*. CRC Press.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Jahncke, H., Hygge, S., Halin, N., Green, A. M., & Dimberg, K. (2011). Open-plan office noise: Cognitive performance and restoration. *Journal of Environmental Psychology*, 31(4), 373-382.
- Johnson, S.M., Kraft, M.A., & Papay, J.P. (2012). How Context Matters in High-Need Schools: The Effects of Teachers' Working Conditions on Their Professional Satisfaction and Their Students' Achievement. *Teachers College Record*, 114(10).
- Lan, L., Lian, Z., & Pan, L. (2014). The effects of air temperature on office workers' well-being, workload and productivity-evaluated with subjective ratings. *Applied Ergonomics*, 45(6), 1629-1635.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). "Transformational Leadership Effects: A Replication." *School Effectiveness and School Improvement*, 11(4), 399-429.

Loi de Décentralisation du Cameroun. (2004). Loi n°2004/017 du 22 juillet 2004 d'orientation de la décentralisation.

Loi d'Orientation de l'Éducation. (2016). Journal Officiel de la République du Cameroun.

Loi n°2017-010 portant Régime Général de Sécurité Sociale. (2017). *Journal Officiel de la République du Cameroun*.

Loi n°98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'Éducation au Cameroun.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A Guide to Identifying Burnout and Pathways to Recovery. *Harvard Business Review Press*.

Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation". *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

MINEDUB, MINESEC, MINESUP, MINEFOP. (2013). *Programme Sectoriel de l'Éducation et de la Formation 2013-2020*. Gouvernement du Cameroun.

MINEDUB. (1998). *Loi d'Orientation de l'Éducation n°98/004 du 14 avril 1998*. Ministère de l'Éducation de Base, Cameroun.

MINEDUB. (2001). *Décret n°2001/041 du 19 février 2001 portant organisation de l'enseignement maternel et primaire*. Ministère de l'Éducation de Base, Cameroun.

MINEDUB. (2020). *Présentation du secteur de l'éducation au Cameroun*. Ministère de l'Éducation de Base.

MINEDUB. (2021). *Politique Nationale de l'Éducation Non Formelle*. Ministère de l'Éducation de Base, Cameroun.

MINEFOP. (1998). *Loi n°98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de la formation professionnelle*. Ministère de la Formation Professionnelle, Cameroun.

MINEFOP. (2020). *Présentation du système de formation professionnelle au Cameroun*. Ministère de la Formation Professionnelle, Cameroun.

MINESEC. (2020). *Présentation du secteur de l'enseignement secondaire au Cameroun*. Ministère des Enseignements Secondaires, Cameroun.

MINESUP. (2001). *Loi n°2001/005 du 16 avril 2001 d'orientation de l'enseignement supérieur*. Ministère de l'Enseignement Supérieur, Cameroun.

MINESUP. (2020). *Présentation du système d'enseignement supérieur au Cameroun*. Ministère de l'Enseignement Supérieur, Cameroun.

Ministère de l'Eau et de l'Énergie. (2018). *Politique Nationale de l'Eau et de l'Assainissement*. Cameroun.

Ministère de l'Éducation Nationale. (2019-2023). *Plan sectoriel de l'Éducation*. Cameroun.

Ministère de l'Éducation Nationale. (2023-2027). *Plan d'action*. Cameroun.

- Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. (2019). *Politique Nationale de Santé et Sécurité au Travail*. Cameroun.
- Murray, C. (2012). The Inequality of Educational Opportunity: A Study of Teacher Effectiveness. *Educational Researcher*, 41(8), 371-380.
- OCDE. (2013). *Synergies for Better Learning: An International Perspective on Evaluation and Assessment*. OECD Publishing.
- OCDE. (2019). *Atteindre l'excellence dans l'enseignement : les conditions de travail importantes*. Éditions OCDE.
- Pianta, R. C. (2006). Teacher-Child Relationships and Children's Success in School. *The School Psychology Review*, 35(3), 442-458.
- Politique Nationale de l'Éducation. (2018). Ministère de l'Éducation de Base, Cameroun.
- Programme National d'Investissement dans l'Éducation. (2020-2024). Yaoundé, Cameroun.
- Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Dunod.
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089-2113.
- Rivkin, S. G., Hanushek, E. A., & Kain, J. F. (2005). Teachers, Schools, and Academic Achievement. *Econometrica*, 73(2), 417-458.
- Robson, C. (2011). *Real World Research*. Wiley.
- Royer, I., & Zarlowski, P. (2014). Échantillon(s). In R.-A. Thiétart (Éd.), *Méthodes de recherche en management* (4e éd., p. 219-261). Dunod.
- Stratégie Nationale de Formation des Enseignants. (2021-2025). Ministère de l'Éducation Nationale, Yaoundé, Cameroun.

## ANNEXES

<p style="text-align: center;"><b>LOI N°98/004 DU 14 AVRIL 1998</b> <b>D'ORIENTATION DE L'ÉDUCATION AU CAMEROUN</b></p>
---

### TITRE I-DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Article premier:** (1) La présente loi fixe le cadre juridique général de l'éducation au Cameroun.

(2) Elle s'applique aux enseignements maternel, primaire secondaire général et technique, ainsi qu'à l'enseignement normal.

**Article 2:** (1) L'éducation est une grande priorité nationale.

(2) Elle est assurée par l'Etat.

(3) Des partenaires privés concourent à l'offre d'éducation.

**Article 3:**

L'État consacre le bilinguisme à tous les niveaux d'enseignement comme facteur d'unité et d'intégration nationales.

**Article 4:** L'éducation a pour mission générale la formation de l'enfant en vue de son épanouissement intellectuel, physique, civique et moral et de son insertion harmonieuse dans la société, en prenant en compte les facteurs économiques, socio-culturels, politiques et moraux.

**Article 5:** Au titre de la mission générale définie à l'article 4 ci-dessus, l'éducation a pour objectifs:

1. la formation de citoyens enracinés dans leur culture, mais ouverts au monde et respectueux de l'intérêt général et du bien commun ;
2. la formation aux grandes valeurs éthiques universelles que sont la dignité et l'honneur, l'honnêteté et l'intégrité ainsi que le sens de la discipline ;
3. l'éducation à la vie familiale ;
4. la promotion des langues nationales ;
5. l'initiation à la culture et à la pratique de la démocratie, au respect des droits de l'homme et des libertés, de la justice et de la tolérance, au combat contre toutes formes

de discrimination, à l'amour de la paix et du dialogue, à la responsabilité civique et à la promotion de l'intégration régionale et sous-régionale ;

6. la culture de l'amour de l'effort et du travail bien fait, de la quête de l'excellence et de l'esprit de partenariat ;

7. le développement de la créativité, du sens de l'initiative et de l'esprit d'entreprise ;

8. la formation physique, sportive, artistique et culturelle de l'enfant ;

9. la promotion de l'hygiène et de l'éducation à la santé.

**Article 6:** L'Etat assure à l'enfant le droit à l'éducation.

**Article 7:** L'Etat garantit à tous l'égalité de chances d'accès à l'éducation sans discrimination de sexe, d'opinions politiques, philosophiques et religieuses, d'origine sociale, culturelle, linguistique ou géographique.

**Article 8:** L'enseignement est apolitique.

**Article 9: L'enseignement primaire est obligatoire.**

**Article 10:** L'école publique est laïque. Sa neutralité et son indépendance vis-à-vis de toutes les religions sont garanties.

## **TITRE II - DE L'ELABORATION, DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE ET DU FINANCEMENT DE L'EDUCATION**

**Article 11:** (1) L'État assure l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de l'éducation à laquelle concourent les collectivités territoriales décentralisées, les familles ainsi que les institutions publiques et privées. À cette fin, il :

O arrête les objectifs et les orientations générales des programmes nationaux d'enseignement et de formation, en liaison avec tous les secteurs de la vie nationale en vue de la professionnalisation de l'enseignement ;

O veille à l'adaptation permanente du système éducatif aux réalités économiques et socio-culturelles nationales ainsi qu'à l'environnement international, particulièrement en ce qui concerne la promotion des enseignements scientifiques et technologiques, du bilinguisme et l'enseignement des langues nationales ;

O fixe les conditions de création, d'ouverture et de fonctionnement des établissements publics et privés et en assure le contrôle ;

O définit les normes de construction et d'équipement des établissements de l'enseignement public et privé et en assure le contrôle ;

O élabore et met à jour la carte scolaire.

(2) Il est assisté dans ces missions par un organe consultatif, le Conseil National de l'Education, dont l'organisation, les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par décret du Président de la République.

**Article 12:** Le financement de l'éducation est assuré par: les dotations budgétaires de l'Etat, les allocations budgétaires des collectivités territoriales décentralisées, les contributions des partenaires de l'éducation, les dons et legs, toute autre contribution prévue par la loi.

**Article 13:** La responsabilité des collectivités territoriales décentralisées dans la mise en œuvre de la politique de l'éducation et le financement de celle-ci fait l'objet d'une loi particulière.

### **TITRE III-DEL'ORGANISATION, DE L'EVALUATION DU SYSTEME EDUCATIF ET DE LA RECHERCHE EN EDUCATION**

#### **Chapitre I: De l'organisation du système éducatif**

**Article 14:** L'organisation et le contrôle de l'enseignement à tous les degrés sont des devoirs impérieux de l'État.

**Article 15:** (1) Le système éducatif est organisé en deux sous-systèmes, l'un anglophone, l'autre francophone, par lesquels est réaffirmée l'option nationale du biculturalisme.

(2) Les sous-systèmes éducatifs sus-évoqués coexistent en conservant chacun sa spécificité dans les méthodes d'évaluation et les certifications.

**Article 16:** (1) Le sous-système anglophone est organisé en cycles et filières ainsi qu'il suit: l'enseignement maternel d'une durée de deux (2) ans; l'enseignement primaire d'une durée de six (6) ans; l'enseignement secondaire d'une durée de sept (7) ans; l'enseignement post-primaire d'une durée de deux (2)ans; l'enseignement normal d'une durée de deux (2) à trois (3) ans.

(2) L'enseignement secondaire comprend: un premier cycle de cinq (5) ans ayant un sous-cycle d'observation en tronc commun de deux (2) ans et un sous-cycle d'orientation de trois (3) ans d'enseignement général et technique; un second cycle de deux (2) ans d'enseignement général ou d'enseignement technique.

(3) En plus de l'enseignement général, une formation pratique est offerte aux élèves dans les collèges et lycées professionnels, selon leur orientation.

**Article 17:** (1) Le sous-système francophone est organisé en cycles et filières ainsi qu'il suit: l'enseignement maternel d'une durée de deux (2) ans; l'enseignement primaire d'une durée de six (6) ans; l'enseignement secondaire d'une durée de sept (7) ans; l'enseignement post-

primaire d'une durée de deux (2) ans; l'enseignement normal d'une durée de deux (2) à trois (3) ans.

(2) L'enseignement secondaire comprend: un premier cycle de cinq (5) ans ayant un sous-cycle d'observation en tronc commun de deux (2) ans et un sous-cycle d'orientation de trois (3) ans d'enseignement général ou d'enseignement technique.

(3) En plus de l'enseignement général, une formation pratique est offerte aux élèves dans les collèges et lycées professionnels, selon leur orientation.

**Article 18:** (1) Les diplômes sont délivrés dans chaque sous-système ainsi qu'il suit: à la fin du cycle d'enseignement primaire; à la fin du premier cycle d'enseignement secondaire; à la fin du second cycle d'enseignement secondaire; à la fin de la formation post-primaire; à la fin de la formation d'enseignement normal.

(2) Le passage au second cycle d'enseignement secondaire est conditionné par l'obtention du diplôme de fin de premier cycle.

(3) Un décret du Président de la République détermine les certifications du système éducatif.

**Article 19:** Les enseignements en cycles et filières, ainsi que les modalités de choix et de changement des dites filières sont fixés par voie réglementaire.

**Article 20:** (1) Les milieux professionnels sont, en tant que de besoin, associés à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de formation par alternance, des contenus et moyens de la formation ainsi qu'à l'évaluation et à la validation des résultats de cette formation.

(2) Un décret du Président de la République fixe, en tant que de besoin, l'organisation et le fonctionnement du système de formation par alternance.

**Article 21:** Les objectifs et les orientations générales des programmes nationaux d'enseignement et de formation ainsi que le calendrier scolaire national sont fixés par voie réglementaire.

**Article 22:** (1) L'année scolaire comporte au moins trente-six semaines de cours effectifs.

(2) Le rythme d'enseignement comprend des périodes d'études et des périodes de vacances.

**Article 23:** (1) L'enseignement est dispensé dans les établissements scolaires ci-après: les écoles maternelles; les écoles primaires; les collèges et les lycées d'enseignement général; les collèges et les lycées d'enseignement technique ou professionnel; les écoles post-primaires; les écoles normales d'instituteurs de l'enseignement général et technique.

(2) Il peut également être assuré par un système d'enseignement à distance.

**Article 24:** (1) Les établissements privés d'enseignement concourent aux missions de l'éducation.

(2) Ils peuvent être libres ou sous contrat.

(3) Le régime de l'enseignement privé est fixé par une loi particulière.

**Article 25:** L'enseignement dans les établissements scolaires prend en compte l'évolution des sciences et des technologies et, dans ses contenus et ses méthodes, est adapté aux évolutions économiques, scientifiques, technologiques, sociales et culturelles du pays et de l'environnement international.

**Article 26:** Toute implantation d'un établissement public et privé sur le territoire national doit se faire conformément à des orientations et aux critères définis par voie réglementaire.

**Article 27:** (1) L'enceinte d'un établissement d'enseignement est inviolable.

(2) Les chefs d'établissement scolaire sont responsables du maintien de l'ordre dans leur établissement.

(3) L'intervention des forces de l'ordre ne peut y avoir lieu que sur réquisition expresse du chef d'établissement.

(4) En cas de défaillance dans l'accomplissement de leur mission de maintien de l'ordre, les chefs d'établissement sont suppléés de plein droit par les autorités hiérarchiques ou de tutelle.

**Article 28:** (1) Toute implantation de salles de jeux, de débits de boissons, de salles de cinéma, de commerce de tabac et toute autre nuisance est interdites dans l'enceinte ou la périphérie des établissements scolaires.

(2) Toutefois, la vente des boissons hygiéniques peut être autorisée au sein des établissements scolaires.

**Article 29:** Les activités d'orientation et de psychologie scolaire s'effectuent au cours de la scolarité de l'enfant à tous les niveaux d'enseignement.

## **Chapitre II: De l'évaluation du système éducatif et de la recherche en éducation**

**Article 30:** L'Etat procède à l'évaluation régulière du système éducatif

**Article 31:** (1) L'Etat encourage et soutient les activités de recherche en éducation.

(2) Les activités de recherche en éducation sont conduites par les organes dont la création, l'organisation et le fonctionnement sont fixés par voie réglementaire.

## **TITRE IV : DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE**

### **Chapitre I : De la notion de communauté éducative**

**Article 32:** (1) La communauté éducative est l'ensemble des personnes physiques et morales qui en courent au fonctionnement, au développement et au rayonnement d'un établissement scolaire.

(2) En sont membres: les dirigeants, les personnels administratifs et d'appui, les enseignants, les parents d'élèves, les élèves, les milieux socio-professionnels, les collectivités territoriales décentralisées.

**Article 33:** Les membres de la communauté éducative sont associés, par l'intermédiaire de leurs représentants, aux instances de concertation et de gestion institués au niveau des établissements d'enseignement, ainsi qu'à chaque échelon de concertation des collectivités territoriales décentralisées ou des structures nationales de l'éducation.

## **Chapitre II: Des élèves**

**Article 34:** L'élève a droit aux enseignements prescrits par les programmes. Ce droit s'exerce dans le strict respect de la liberté d'expression, de pensée, de conscience et d'information de l'élève.

**Article 35:** L'intégrité physique et morale des élèves est garantie dans le système éducatif. Sont de ce fait proscrits: les sévices corporels et toutes autres formes de violence, les discriminations de toute nature, la vente, la distribution et la consommation des boissons alcooliques, du tabac et de la drogue.

**Article 36:** (1) Les obligations des élèves consistent en l'accomplissement des tâches inhérentes à leurs études.

(2) Elles incluent le respect des textes en vigueur, y compris le règlement intérieur de l'établissement scolaire fréquenté.

## **Chapitre III: Des enseignants**

**Article 37:** (1) L'enseignant est le principal garant de la qualité de l'éducation. A ce titre, il a droit, dans la limite des moyens disponibles, à des conditions de vie convenables, ainsi qu'à une formation initiale et continue appropriée.

(2) L'Etat assure la protection de l'enseignant et garantit sa dignité dans l'exercice de ses fonctions.

(3) Un décret du Président de la République fixe le statut particulier du personnel des corps de l'éducation.

**Article 38:** L'enseignant jouit, dans le cadre des franchises académiques et dans l'exercice de ses fonctions, d'une entière liberté de pensée et d'expression, dans le strict respect de la liberté de conscience et d'opinion des élèves.

**Article 39:** (1) L'enseignant est soumis à l'obligation d'enseignement, d'éducation, d'encadrement pédagogique, de promotion scientifique, d'évaluation et de rectitude morale.

(2) Il est, en outre, soumis au respect des textes en vigueur, notamment le règlement intérieur de l'établissement où il exerce les fonctions d'enseignant.

## **TITRE V- DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**

**Article 40:** Le système éducatif régi par la présente loi sera progressivement mis en place par des textes d'application.

**Article 41:** Le système éducatif en vigueur demeure et continue de fonctionner jusqu'à l'intervention des textes d'application prévus à l'article 40 ci-dessus.

**Article 42:** La présente loi sera enregistrée, publiée suivant la procédure d'urgence, puis insérée au journal officiel en français et en anglais.

# TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE .....	i
DEDICACE.....	ii
REMERCIEMENTS .....	iii
LISTE DES ABREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES .....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES FIGURES.....	vi
RESUME.....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PARTIE 1 : CADRE THEORIQUE ET ETAT DE LA QUESTION.....	3
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE .....	4
1.1. Contexte et justification.....	4
1.1.1. Recommandations gouvernementales sur les conditions de travail des enseignants au Cameroun .....	4
1.1.2 Organisation du système éducatif camerounais .....	6
1.1.3. Formation initiale et continue des enseignants du primaire au Cameroun .....	7
1.1.4 Conditions de travail au Cameroun : principales normes régissant les conditions de travail des enseignants au Cameroun .....	8
1.1.5 Problèmes liés à la profession enseignante .....	9
1.2 Problème de recherche.....	10
1.2.1. Constats.....	11
1.2.2. Formulation problème de recherche .....	12
1.3 Questions de recherche.....	13
1.3.1 Question principale .....	13
1.3.2 Questions spécifiques.....	13
1.4 Hypothèses de recherche .....	13
1.4.1 Hypothèse principale .....	13
1.4.2 Hypothèses spécifiques .....	13
1.5 Objectifs de recherche .....	14
1.5.1 Objectif général.....	14
1.5.2 Objectifs spécifiques.....	14
1.6 Intérêts de la recherche .....	14

1.6.1 Intérêt pédagogique-didactique de notre étude .....	14
1.6.2 Intérêt politique de l'étude.....	15
1.6.3 Intérêt social de l'étude.....	16
1.6.4 Intérêt scientifique .....	18
1.7 Délimitation de l'étude.....	19
1.7.1 Délimitation spatio-temporelle .....	19
1.7.2 Délimitation thématique.....	19
1.7.3 Délimitation thématique de notre étude.....	19
<b>CHAPITRE 2 : REVUE DE LITTÉRATURE ET ETAT DE LA QUESTION.....</b>	<b>20</b>
2.1 Définition des concepts .....	21
2.1.1 Condition de travail.....	21
2.1.2 Rendement des enseignants .....	21
2.1.3 Enseignant.....	22
2.1.4 Travail .....	23
2.2 Revue de la littérature et état de la question.....	24
2.2.1 Facteurs qui influencent les conditions de travail.....	24
2.2.2 Débat en vue de l'amélioration des conditions .....	26
Accroissement de la satisfaction au travail.....	26
2.2.3 Quelques faits et données sur le Cameroun .....	27
2.2.4 Travaux des auteurs .....	45
2.3 Théories explicatives .....	46
2.3.1 Théorie du capital humain .....	46
2.3.2. Behaviourisme .....	47
<b>PARTIE 2 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPÉRATOIRE.....</b>	<b>54</b>
<b>CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE .....</b>	<b>55</b>
3.1 Type de recherche.....	57
3.2 Échantillonnage et échantillon.....	58
3.2.1 Population de l'étude .....	58
3.3 Méthode de collecte : méthode qualitative .....	62
3.4 Description des instruments de collecte des données : guide d'entretien.....	63
3.5 Procédure de collecte des données .....	63
3.6 Méthode d'analyse des données .....	63
3.7 Éthique de la recherche.....	64
<b>CHAPITRE 4 : PRESENTATION, INTERPRETATION ET SUGGESTIONS .....</b>	<b>65</b>

4.1 Présentation et analyse des résultats .....	66
4.2 Interprétation et discussion .....	74
4.2.1 Environnement physique .....	74
4.2.2 Organisation du travail.....	75
4.2.3 Relation sociale .....	76
4.3 Suggestions .....	77
CONCLUSION .....	79
BIBLIOGRAPHIE .....	80
ANNEXES .....	84