

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix- Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

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

Département de Curricula et Evaluation



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work – Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POST GRADUATE SCHOOL
FOR SOCIAL AND
EDUCATIONAL SCIENCES

DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR
EDUCATION SCIENCES AND
EDUCATIONAL ENGINEERING

Department of Curricula
and Evaluation

Les facteurs socioprofessionnels des Instituteurs Contractuels et éducation de qualité dans les écoles primaires publiques de l'Arrondissement de Garoua 2^{ème}.

Mémoire rédigé et présenté en vue de l'obtention du diplôme de Master en Management de l'éducation.

Par : YASMINE DIDJE

Licencié en Sociologie

Matricule : 17S3141



Sous la direction de :

Pr. CHAFFI Ivan Cyrille

Maître de conférences

Université de Yaoundé 1

Jury

Noms et Prénoms	Qualité	Université
Maingari Daouda	président	Universté de Yaoundé I
CHAFFI Ivan Cyrille	Rapporteur	
GUIAKE Mathias	Examineur	

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	i
DEDICACE.....	ii
REMERCIEMENTS.....	iii
RESUME.....	iv
ABSTRACT.....	v
LISTE DES ABREVIATIONS.....	vi
LISTE DES SIGNES ET SIGLES.....	vii
LISTE DES TABLEAUX.....	viii
INTRODUCTION GENERALE.....	1
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE.....	4
CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTERATURE ET THEORIES EXPLICATIVES DU SUJET	22
CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE.....	46
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET VERIFICATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE.....	61
CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION ET DISCUSSIONS DES RÉSULTATS, PERSPECTIVES ET SUGGESTIONS DE LA RECHERCHE.....	87
CONCLUSION GENERALE.....	106
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	109
ANNEXS.....	113

DEDICACE

À mon père, Issa Bouba

REMERCIEMENTS

La rédaction d'un mémoire de Master est une aventure jalonnée d'obstacles dont le succès exige l'intervention de plusieurs personnes. Ainsi au terme du présent travail, nous jugeons indispensable de témoigner notre sincère reconnaissance.

Au Professeur CHAFFI Ivan Cyrille, notre Directeur de recherche qui, malgré ses occupations, a accepté de diriger ce travail et dont les conseils si enrichissants, nous ont permis de nous perfectionner et de le réaliser.

Nos sincères remerciements vont également :

- à tous nos enseignants du Département de Curricula et Evaluation, en général dont les enseignements et précieux conseils ont été bénéfiques ;
- à l'Inspecteur d'Arrondissement de l'Education de Base de Garoua 2^{ème} qui a autorisé notre descente dans les écoles afin de rencontrer notre échantillon ;
- aux Directeurs (trices) d'écoles ainsi que leurs collaborateurs (trices) enseignants contractuels pour leur disponibilité à nous accueillir et à répondre à nos questions d'enquête ;
- À mon tendre époux, Hamadou Oumarou, pour son soutien et sa patience;
- À M. Ntolo Calvin, pour ses encouragements sincères et sa confiance en mes capacités, qui m'ont motivé à persévérer;
- à toute notre famille pour son soutien moral, matériel et financier durant tout notre parcours académique ;

Nous ne saurions achever cette page sans exprimer notre profonde gratitude à toutes les personnes dont les noms ne figurent pas sur cette page et qui ont, d'une manière ou d'une autre, contribué à l'achèvement de cet œuvre.

RESUME

Le présent travail de recherche s'intitule les facteurs socioprofessionnels des Instituteurs Contractuels (I.C) dans les Ecoles Primaires Publiques de Garoua 2^{ème}. *Ce travail* met en exergue la peine qu'éprouvent ces agents publics à résoudre le problème de contractualisation des instituteurs en rapport aux déterminants des facteurs tels que la gestion de carrière, la rémunération, le contenu social. D'après Maslow (1943), l'être humain, a des besoins qui apparaissent suivant un ordre hiérarchisé. Notamment des besoins physiologiques, de sécurité, d'amour et d'appartenance. Pour l'auteur, chaque individu est motivé avant tout par la satisfaction de ces besoins fondamentaux qui sont garants de son auto accomplissement synonyme du bien-être. Par contre, la privation des besoins à un niveau bloque l'accès au niveau suivant et génère une source de tension interne à l'individu qui est néfaste à la résolution des problèmes. Or MINEDUB (2013), ??(qu'est-ce que tu voulais par là dire ? tu veux parler du décret portant organisation du MINEDUB ? Dans ce cas BV mettre Décret Présidentiel n° 2012/268 du 11 juin 2012 portant organisation du MINEDUB) relève des mesures prises en charge par l'Etat pour améliorer la situation socioprofessionnelle des IC afin d'assurer leur épanouissement. D'où la question de recherche suivante *quel lien existe-t-il entre la prise en compte des IC au Cameroun dans l'équipe pédagogique et les écoles primaires ?* Cette étude montre le lien entre situation socioprofessionnelle des IC dans l'équipe pédagogique et les Ecoles Primaires. Certains écrits relatifs à la carrière, à l'environnement social de l'enseignant, à la théorie de motivation de Maslow (1943), et celle d'Alderfer (1969). La méthode utilisée est quantitative et l'instrument de collecte des données est un questionnaire de 26 items. La technique d'échantillonnage aléatoire simple a permis d'obtenir un échantillon composé de 130 IC. Cette étude étant corrélationnelle, le test du khi carré de Bravais Pearson est la technique d'analyse des données utilisée. Des résultats obtenus confirment nos hypothèses à 66, 66% et les infirment à 33,33%. Conclusion, notre hypothèse générale est confirmée *il existe un lien significatif entre la prise en compte des Instituteurs Contractuels dans l'équipe pédagogique et les Ecoles Primaires*. Contrairement à la pensée d'Evola (2011), chez les IC, cette difficulté est liée à leur situation socioprofessionnelle. En perspective, pour améliorer cette étude, Il sera par exemple intéressant, d'associer l'entretien au questionnaire, choisir un échantillon plus élevé à l'échelle nationale. Pour d'autres auteurs comme Bandura (2003), les critères psychologiques des sujets s'avèrent nécessaires pour la qualité de ce travail. Le problème de réalisation de soi étudié dans le présent travail crée un déséquilibre mental aux IC. Pour retrouver un équilibre psychique nécessaire à la résolution du dit problème, ils ont besoin de l'accompagnement psychosocial des spécialistes en intervention sociale d'où l'inscription de notre recherche dans le domaine de l'intervention et de l'action communautaire.

Mots clés : situation, socioprofessionnelle, Instituteur, Contractuel, éducation de qualité.

ABSTRACT

The present research work is the socio-professional situation of contract teachers in Cameroon and self-actualization. Case of public primary school teachers (CPE) of Yaoundé 3rd. It highlights the pain of public servants in solving the problem of self-actualization in relation to the determinants of factors such as career management, remuneration and social content. According to Maslow (1943), the human being has needs that appear in a hierarchical order. These include physiological needs, safety, love and belonging, self-esteem and self-realization. For the author, each individual is motivated above all by the satisfaction of these basic needs that are guarantors of self-fulfillment synonymous with self-realization and well-being. On the other hand, the deprivation of needs at one level blocks access to the next level and generates a source of tension internal to the individual that is harmful to the resolution of the problems. However, MINEDUB (2013) notes the measures taken by the State to improve the socio-professional situation of CIs in order to ensure their development. Hence the following research question: what is the link between the socio-professional situation of CI in Cameroon and their self-realization? This study shows the link between the socio-professional situation of CI and their difficulty of self-realization. Some writings related to the career, the teacher's social environment, Maslow's (1943) motivational theory, and Alderfer's (1969) theory of motivation account for this self-realization. The method used is quantitative and the data collection instrument is a 26-item questionnaire. The simple random sampling technique yielded a sample of 130 ICs. Since this study is correlational, Bravais Pearson's chi-square test is the data analysis technique used. Results obtained confirm our assumptions at 66, 66% and confirm at 33.33%. Conclusion, our general hypothesis is confirmed there is a significant link between the socio-professional situation of CI in Cameroon and their self-realization. Contrary to the thought of Evola (2011), among CIs, this difficulty is related to their socio-professional situation. In perspective, to improve this study, it will be interesting for example, to associate the interview with the questionnaire, to choose a higher sample at the national level. For other authors such as Bandura (2003), the psychological criteria of the subjects are necessary for the quality of this work. The problem of self-realization studied in this work creates a mental imbalance in IC. To find a psychic balance necessary for the resolution of the said problem, they need the psychosocial support of the specialists in social intervention hence the inscription of our research in the field of intervention and community action.

Keywords: situation, socio-professional, teacher, contractual, education of quality.

LISTE DES ABREVIATIONS

BIP : Budget d'Investissement Public.

BM : Banque Mondiale.

CFA : Coopération Financière en Afrique.

ddl : degré de liberté.

E N I E G : Ecole normale d'Instituteurs de l'Enseignement Général.

EPP : Ecole Primaire Publique

EPT : Education pour tous.

F : Franc.

FAE : Fédération Autonome de l'Enseignement.

IAEB : Inspection d'arrondissement de l'éducation de base

IC : Instituteur contractuel

H0 : Hypothèse nulle.

HG : Hypothèse générale.

HR : Hypothèse de recherche spécifique.

IAEB : Inspection d'arrondissement de l'éducation de base

MINEDUB : Ministère de l'éducation de base.

OCDE : Organisation de coopération de développement économique.

OMD : Objectifs du millénaire pour le développement.

OS : Objectif spécifique.

PAF : Programme d'adaptation à la profession.

PIB : Produit intérieur brut.

PENI : Professeur des écoles normales d'instituteurs.

PPTE : Pays pauvre très endetté.

PTF : Partenaire technique et financier.

RESEN : Rapport d'Etat sur le système éducatif national.

SPSS : Logiciel informatique de traitement des données en sciences sociales.

TTISSA: Teacher training initiative for Sub – Saharan Africa.

UNESCO : Organisation des nations unies pour l'Education, la Science et la culture.

VIH/ SIDA : Virus immuno- humaine/ Syndrome immuno déficient acquis.

LISTE DES SIGNES ET SIGLES

α : Alpha.

Al. Alter.

f_0 : Effectif observé.

f_e : Effectif théorique.

N_c : Nombre de colonnes.

N_l : Nombre de lignes.

= : Egalité.

- : Moins.

X : Multiplier par

χ^2 : Khi deux / Khi carré.

> : Plus grand.

< : Plus petit.

% : Pourcentage.

Σ : Sigma (somme).

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Plan de factorisation extrait du plan factoriel	51
Tableau 2 : Croisement des variables	52
Tableau n°3 : Récapitulatif de la question principale, l'hypothèse de recherche, les variables, les modalités, les indicateurs et les indices de l'étude	21
Tableau n°4: Récapitulatif de la population accessible	54
Tableau n°5: Récapitulatif de l'échantillon	56
Tableau n°6: Répartition des IC suivant le genre	61
Tableau n°7: Répartition des IC suivant l'âge	62
Tableau n°8: Répartition des IC suivant le statut matrimonial	62
Tableau n°9: Répartition des IC suivant le nombre d'enfants à charge	63
Tableau n°10: Répartition des IC suivant le statut professionnel	63
Tableau n°11: Répartition des IC suivant les années d'ancienneté au travail	64
Tableau n°12: Répartition des ujets suivant le type de progression indiciaire ou catégorielle	64
Tableau n°13: Répartition des sujets suivant leur avis sur le mode de progression indiciaire ou catégorielle	65
Tableau n°14: Répartition des sujets suivant le mode principal de changement de statut (intégration ou nomination)	65
Tableau n°15: Répartition des sujets suivant leur avis sur la logique du changement de statut (intégration, nomination)	66
Tableau n°16 : Répartition des sujets suivant leur avis sur l'existence d'un lien significatif entre la gestion carrière de l'IC et son auto accomplissement	66
Tableau n°17 : Répartition des sujets suivant leur avis sur la qualité du salaire mensuel perçu	67
Tableau n°18 : Répartition des sujets suivant leur avis sur les primes de l'IC	68
Tableau n°19 : Répartition des sujets suivant l'accès aux avantages liés au métier de l'IC	68
Tableau n°20 : Répartition des sujets suivant leur avis sur la qualité des avantages liés à la fonction de l'IC	69
Tableau n°21 : Répartition des sujets suivant leur avis sur l'existence d'un lien significatif entre la rémunération de l'IC et son épanouissement	69
Tableau n°22: Répartition des sujets suivant la fréquence des bonnes relations avec son entourage professionnel	70
Tableau n°23 : Répartition des sujets suivant la fréquence des meilleurs rapports entretenus avec les autres membres de la société	70

Tableau n°24 : Répartition des sujets suivant leur avis sur la fréquence du sentiment de perte de valeur dans l'exercice de leur tâche	71
Tableau n°25 : Répartition des sujets suivant leur avis sur la fréquence d'un sentiment de frustration par rapport au statut	72
Tableau n°26 : Répartition des sujets suivant leur avis sur l'existence d'un lien significatif entre le contenu social de l'IC et son bien-être	72
Tableau n°27 : Répartition des sujets suivant la situation habitacle	73
Tableau n°28 : Répartition des sujets suivant la quantité du matériel mobilier possédé	73
Tableau n°29 : Répartition des sujets suivant la quantité du matériel immobilier possédé	74
Tableau n°30 : Répartition des sujets suivant leur sentiment sur la situation socio-professionnelle actuelle	74
Tableau n°31 : Répartition des sujets suivant leur possibilité à accéder à une vie épanouie ...	75
Tableau n°32 : Récapitulatif de la contingence entre le critère principal de changement de statut de l'IC et l'appréciation de la possibilité à accéder à l'auto accomplissement	77
Tableau n°33: Contingence entre le critère principal de changement de statut de l'IC et l'appréciation de la possibilité à accéder à l'auto accomplissement	77
Tableau n°34: Calcul du Khi-deux	78
Tableau n°35: Calcul du Coefficient de Contingence	78
Tableau n°36: Récapitulatif de la contingence entre le salaire de base mensuel de l'IC et l'appréciation de la possibilité à accéder à l'auto accomplissement	80
Tableau n°37: Contingence entre le salaire de base mensuel perçu de l'IC et l'appréciation de la possibilité à accéder à l'auto accomplissement	81
Tableau n°38: Calcul du Khi-deux	81
Tableau n°39: Calcul du Coefficient de Contingence	82
Tableau n°40: Récapitulatif de la contingence entre la fréquence des bonnes relations de l'IC avec son entourage professionnel et l'appréciation de la possibilité à accéder au bien-être	83
Tableau n°41: Contingence entre les bonnes relations l'IC avec son entourage professionnel et l'appréciation de la possibilité d'accès au bien-être	84
Tableau n° 42 : Calcul du Khi-deux	85
Tableau n°43: Calcul du Coefficient de Contingence	85

INTRODUCTION GENERALE

Le travail est une activité rémunérée ou non qui permet la production des services et des biens rendant aisée la satisfaction des besoins organisationnels et individuels. Il joue un grand rôle dans la vie humaine. Wallon (1941), le confirme en disant que le travail permet à chaque personne de contribuer à l'existence de tous afin d'assurer la sienne propre. Cependant nul ne peut douter que chaque être humain, dans son existence éprouve des besoins (manques) dont la satisfaction nécessite en grande partie les bienfaits du travail. Aussi peut-on encore clarifier que le travail est un moyen par lequel l'homme apporte sa contribution au développement de la société mais, également à pourvoir aux nécessités de sa propre vie.

A cet effet, l'Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture UNESCO (1966), prône pour l'amélioration de la condition enseignante. Celle-ci n'épargne pas la gestion de carrière, la rémunération et le vécu social de l'enseignant qui garantissent la sécurité du métier et le bien-être du personnel qui facilite une éducation de qualité.

Au secteur primaire, l'éducation n'est pas à la marge de cette logique. Selon la déclaration de Jomtien (1990), sur l'Education Pour Tous, l'éducation permet aux élèves, sans discrimination aucune de développer leurs connaissances et compétences afin de faciliter leur insertion harmonieuse dans la société. Ainsi, le métier d'enseignant se veut une source d'épanouissement tant du côté des élèves que celui des enseignants qui en sont des promoteurs.

Or, les textes du MINEDUB (2013), relatifs à la contractualisation des Instituteurs Contractuels font part des dispositions adoptées par l'Etat visant à trouver des solutions durables au dit problème. En matière de gestion de carrière, ils déclarent qu'il y a eu une visibilité nette. Notamment, l'avancement d'échelon de tout IC qui survient après deux années de service effectif, l'ouverture des concours d'intégration dans la fonction publique en qualité de fonctionnaire en cas d'admission, le reclassement en 10^e catégorie des IC titulaires d'une licence en sciences sociales. La promotion aux postes plus valeureux n'est pas en reste. Ces textes nous renseignent aussi que sur un effectif total de 37200 IC recrutés entre 2006 et 2011, 65% sont nommés maître (sse) s d'application et 51,15% sont Directeurs d'écoles. Il s'agit des mesures qui valorisent le statut d'IC et lui accordent une dignité au sein de la société. Malgré ces mesures accompagnatrices, cette catégorie d'agents publics se plaint toujours de sa défaillance face à la résolution du problème de la prise en compte des Instituteurs Contractuels dans les Ecoles Primaires.

En se référant à une analyse faite sur cette situation génératrice de la difficulté de la prise en compte chez les enseignants, Evola (2011), l'attribue à la démotivation de l'enseignement camerounais. Cette étude étant spécifique aux enseignants du secteur secondaire de l'enseignement, nous pensons qu'elle n'a pas été examinée dans les Ecoles Primaires Publiques et plus précisément auprès des Instituteurs Contractuels.

Quant à la qualité de l'éducation, les gouvernements qui sont les garants de la promotion de cette éducation de qualité cherchent à reformer leurs systèmes d'éducation et de formation pour l'améliorer ; les familles et les étudiants l'exigent de manière croissante. L'amélioration de la qualité de l'éducation de base permet donc le développement de tous les niveaux du système éducatif. Elle ne peut être réalisée que grâce aux enseignants de qualité. La thématique de la qualité de l'éducation en Afrique suscite la curiosité des chercheurs dans le but d'évaluer les efforts fournis par ces gouvernements

C'est dans ce sens que nous avons jugé nécessaire d'orienter ce mémoire sur le thème intitulé « **les facteurs socioprofessionnels des Instituteurs Contractuels et éducation de qualité dans les Ecoles Primaires Publiques de Garoua 2^{ème}** ».

Pour ce qui est du système éducatif camerounais et plus précisément au Ministère de l'Education de Base, depuis la fermeture des Ecoles Normales d'Instituteurs dans les années 1990 et à cause de la crise économique qu'a connue les pays, l'enseignement de base a connu une carence en enseignants. Ce qui a poussé le Gouvernement Camerounais à libéraliser ledit secteur. Dans cet état, le Gouvernement Camerounais ne pouvait plus mettre à la disposition de toutes les écoles primaires publiques des enseignants qualifiés en nombre suffisant. Se retrouve alors dans l'obligation de réouvrir les ENIEG en recrutant les enseignants pour les besoins de cause c'est-à-dire pour combler ce vide.

Malgré les dispositifs de formation des enseignants et le recrutement des contractuels pour palier au problème de manque d'enseignant, la qualité de l'éducation de base reste moins satisfaisante jusqu'à nos jours au Cameroun. Le problème a beaucoup d'ampleur au niveau des Ecoles Primaires Publiques et surtout dans « les écoles des campagnes » contrairement à celles des villes surnommées « Ecoles d'Application » (Dis ainsi c'est comme si toutes les Ecoles des villes sont des Ecoles d'Application. Il se trouve que l'école d'application est une école primaire placée sous le contrôle du délégué Départemental et où les enseignants en cours de formation peuvent exercer. Pendant que les autres écoles sont sous le contrôle de l'Inspecteur d'Arrondissement). Pour meubler cette étude, toutes les réflexions seront centrées sur le problème lié à la situation des

Instituteurs Contractuels qui impacte sur l'éducation et la qualité des enseignants ou des enseignements !!!?? (Je pense que c'est mieux de dire la qualité des enseignements cad le savoir dispensé par l'enseignant N.B si tu choisis enseignement, il va falloir changer derrière dans le texte) dans les Ecoles Primaires Publiques de Garoua 2^{ème}.

C'est à ce titre que notre étude se subdivise en cinq chapitres.

Le premier chapitre qui est la problématique, présente le contexte de l'étude, formule le problème, les objectifs, les intérêts et la pertinence de l'étude, la délimitation l'étude. Il s'achève par la clarification des concepts clés de l'étude.

Le deuxième chapitre s'intitule la revue de littérature et théories explicatives du sujet. Il aborde certains travaux suggestifs des éléments clés sur les facteurs socioprofessionnels des enseignants en général et ceux des IC en particulier. En plus s'ajoutent deux théories motivationnelles qui assurent l'explication de notre sujet. Le premier est de Maslow (1943), et la seconde, d'Alderfer (1969),

Le troisième chapitre est la méthodologie de l'étude. Il rappelle de l'énoncé du problème, définit les variables de l'étude et formule les hypothèses de recherche. Pour la suite, il présente le site de l'étude, le type d'étude, la population de l'étude et la technique d'échantillonnage. La description de l'instrument de recherche qui est le questionnaire, la collecte et l'analyse des données ne sont pas en reste.

Le quatrième chapitre est consacré à la présentation et à la vérification des résultats des investigations menées sur le terrain.

Le cinquième chapitre enfin est réservé à l'interprétation et la discussion des résultats obtenus. Il présente également des perspectives de l'étude et des suggestions à faire aux différents acteurs de la communauté éducative à titre de résolution au problème étudié.

Une conclusion générale mettra un terme à ce modeste travail.

CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE

La problématique est selon Beaud (2003, p. 38), l'art de poser les questions relatives à un contexte d'étude, un ensemble construit autour d'une question principale, des objectifs et des lignes d'analyse qui permettront de traiter le sujet choisi. C'est une partie essentielle d'un travail de recherche. Ses différentes articulations sont les suivantes : le contexte et la justification de l'étude, la formulation du problème, la question de recherche, l'hypothèse de l'étude, l'objectif de la recherche, les intérêts, la délimitation de l'étude et la clarification des concepts clés de l'étude.

1-1- Contexte et justification de l'étude

Cette étude se déroule au Cameroun dans un contexte critique de la prise en compte des Instituteurs Contractuels dans l'équipe pédagogique des Ecoles Primaires. Ce phénomène ne laisse aucun pays indifférent.

Au niveau international, vue l'importance du travail d'enseignant, la convention de l'UNESCO (1966), à travers l'institut internationale pour les renforcements des capacités en Afrique a mis sur pied, des stratégies d'amélioration des conditions de vie des enseignants garantes d'une vie épanouie. A son article 15, elle relève entre autres que *le traitement des enseignants devrait assurer un niveau de vie raisonnable pour eux-mêmes et pour leur famille*. En d'autres termes, l'IC en tant qu'enseignant, doit jouir des meilleurs fruits de son métier, être créatif, autonome et respecté dans la société, bénéficier de l'identité méritée afin d'accéder à son épanouissement.

Aux Etats-Unis d'Amérique, Bosco (2003, p.11), au travers des résultats d'une recherche menée sur la volonté d'enseigner auprès de 150 enseignants du premier degré, confirme l'existence des difficultés liées à la tâche de l'enseignant. Entre autres, il dénonce *le réel problème du maître à s'occuper de soi-même, à s'accomplir personnellement dans la vie privée*. Comme raisons, l'auteur porte un doigt accusateur sur certains principes retenus par le système à savoir :

- les conditions d'exercice difficiles du métier ;
- la perte de prestige de la profession et l'image ternie ;
- un sentiment plutôt défavorable à leur rencontre etc.

Il s'agit d'une situation qui met en péril la valeur intrinsèque de l'enseignant. Celui-ci se sent victime d'une iniquité qui affecte sa personnalité. Les opportunités à résoudre le problème d'auto accomplissement sont réduites d'où la perte de dignité du personnel enseignant par rapport à celui d'autres secteurs d'activités, notamment dans l'administration.

Plone et Python (2012, p. 23), abondent dans le même sens. Ces auteurs déclarent dans une étude sur les conditions de vie des enseignants, que la difficulté des enseignants à concrétiser leurs pensées crée un sentiment d'alourdissement généralisé de travail au premier comme au second degré d'enseignement. Il s'agit d'une interdépendance entre la vie privée et celle professionnelle de l'enseignant. Lorsque ce dernier éprouve la peine à s'épanouir, cela se répercute sur sa profession et on assiste à un déséquilibre entre la vie privée de l'enseignant et sa fonction impactant sur l'éducation de qualité.

En France, la Conférence intergouvernementale sur la condition du personnel enseignant, tenue à Paris le 5 octobre 1966, relève le rôle essentiel des enseignants dans le progrès de l'éducation. A l'opposé, elle pose l'état de bien-être des enseignants comme une problématique visible dans toutes les régions du monde. Dès lors, elle envisage rendre plus attrayante la carrière dans l'éducation. Une carrière professionnelle étant celle qui offre des opportunités aux employés d'accéder aux responsabilités plus élevées et de bénéficier des avantages y afférentes tels que les ordres des missions, les bonifications après un service bien fait qui sont à titre d'encouragement et bien d'autres. Il s'agit des dispositions et des opportunités susceptibles d'aider l'enseignant à s'offrir des rêves de sa vie, à pouvoir matérialiser ses pensées afin d'accéder à une vie épanouie.

Au Canada, la situation des enseignants est presque identique à la précédente. Une défaillance dans la réalisation de soi n'est pas à soustraire de leur vie. Bon nombre d'auteurs dénoncent une intensification de la tâche ne reflétant pas la rémunération, et l'identité du personnel est en souffrance. A ce sujet, Froese (2014, p. 47), nous informe que « les conditions de travail du personnel enseignant sont très pénibles. Elles sont celles des apprentissages des élèves et ne tiennent pas compte de la personnalité de l'enseignant ». Il s'agit encore là d'un problème d'équité entre le service rendu et le gain de l'enseignant. En plus, s'ajoute le non-respect à l'égard de l'enseignant. Ces deux phénomènes sont susceptibles de freiner l'atteinte à une éducation de qualité. Ainsi, l'auteur se plaint en disant qu'*on demande aux enseignants d'en faire plus avec moins. Par conséquent, l'enseignant se situe plus loin de l'atteinte d'une vie de prestige.* Cela est conforme aux résultats d'une étude menée par l'Alberta Teacher's Association (2012, p. 44), sur la vie au travail des enseignants. Cette association donne la conduite à tenir aux éducateurs du secteur primaire en ces termes :

Les membres du personnel des Ecoles Publiques doivent faire face non seulement à une augmentation de leurs responsabilités mais, aussi à une réduction des mesures de soutien et des ressources dont ils ont besoin pour s'acquitter de ces responsabilités.

Autrement dit, les enseignant (e)s ont une lourde charge de travail, vivent un important déséquilibre entre le travail et l'éducation de qualité, sont beaucoup moins susceptibles de bénéficier de modalités de travail souples. Ils ne parviennent pas à assumer leurs responsabilités à cause des moyens insuffisants dont ils disposent. Par conséquent, leurs manquements personnels comme ceux d'auto accomplissement sont difficiles à être comblés.

Cette situation semble mettre en danger le bien-être de la plupart des enseignants. En date du 10 octobre 2013, les médias Canadiens annoncent 57% d'enseignants qui ont manifesté des niveaux d'humeur dépressive (un état psychologique caractérisé par la fatigue). Cette situation engendre une grève menée par 34.000 enseignants durant trois jours dans tout le pays. Les pancartes font lire différents propos entre autres le gouvernement abandonne les Ecoles Publiques. Ainsi, la Fédération autonome de l'enseignement ne manque pas de signifier sa colère et fait l'annonce suivante : on est des enseignants, et des enseignants que le gouvernement a décidé de mépriser etc. Les sentiments d'impuissance et de désespoir excitent les enseignants à la rébellion.

Ces grèves observées sur toute l'étendue du territoire ont des conséquences néfastes au double plan psychologique et psychanalytique de l'individu. Elles symbolisent un déséquilibre émotionnel des enseignants les soumettant aux frustrations, au sentiment de perte de valeur, au découragement... qui sont néfastes à l'éducation de qualité. Malgré la lourde tâche, l'enseignant ne bénéficie pas des meilleurs fruits de son dur labeur. Par conséquent, il adopte des stratégies qui l'écartent de la norme éthique pour résoudre les problèmes personnels afin de mener une vie meilleure. Couillart (2015, p. 34), le confirme lors qu'il dit les grèves sont relatives à la revendication des conditions de travail non négociables et à l'amélioration de celles d'enseignants d'élèves. Dès lors, plusieurs propositions sont faites à la hiérarchie en vue d'une remédiation au problème. Les syndicats des enseignants exigent au Ministre de l'Education Nationale d'appliquer certaines modalités. Il s'agit de piloter une réflexion sur la réforme des temps scolaires, redéfinir les temps de service des enseignants et comptabiliser le travail hors classe. En plus, l'un des principes du Décret de 1950 révisé en 2007 et rendu effectif en 2008 conforme à la comptabilité du temps de travail précise 24 heures de cours et 3 heures d'activités diverses (aide personnalisée, travail en équipe) au profit des instituteurs. Cette nouvelle réforme tend à soulager la peine à l'enseignant. Elle lui

accorde un peu de temps libre pour s'occuper de sa vie privée, matérialiser ses pensées (éducation de qualité).

En résumé, dans les pays développés, le problème de l'éducation de qualité des enseignants dérive des conditions de travail difficiles. Celles-ci reposent sur la surcharge du travail qui n'accorde pas des opportunités aux enseignants de pouvoir atteindre leurs objectifs personnels. Les enseignants sont submergés par leur fonction, ne parviennent pas à trouver un équilibre entre leur profession et leur vie personnelle. En plus cette lourde tâche ne correspond pas à leur rémunération jugée insatisfaisante. Ils se sentent donc dupés par l'Etat et exigent une revue à la hausse du salaire et des avantages sociaux afin de pouvoir surmonter leur handicap face à leur réalisation de soi. Sur cette liste figure en plus la recherche de son identité bafouée par la communauté éducative.

Concernant l'Afrique, l'UNESCO / l'Institut International pour les Renforcements des Capacités en Afrique (IICBA) (1966), a mis sur pied les stratégies d'amélioration des conditions de travail des enseignants garantes d'une vie confortable.

Ainsi, lors de la Journée Mondiale de l'Enseignant du 05 octobre 2008, le conseil d'administration avait déclaré : « Nous affirmons la nécessité de veiller à ce que le rôle des enseignants dans la réalisation de l'éducation de qualité pour tous soit clairement défini et exprimé dans les politiques qui promeuvent un corps enseignant motivé, valorisé et efficace ».

Comme synthèse, il s'agit là d'une prise de conscience à la souffrance des enseignants pouvant affecter leur épanouissement et par conséquent, occasionner un mauvais rendement scolaire. Le conseil d'administration se porte ainsi garant d'accorder au personnel enseignant, la valeur méritée non seulement au niveau professionnel mais, également au sein de la société où il se veut épanoui pour être en phase avec cette nouvelle réforme qu'est une éducation de qualité pour tous.

Au Sénégal, pire encore, le taux brut de scolarisation n'a cessé de baisser au Sénégal mettant en péril le bien-être des employés. Selon Osseni (1995, p.4), il est passé *de 58,1% en 1989 à 54% en 1994 d'où l'incapacité de l'Etat à payer les salaires du personnel enseignant*. Le corps des volontaires de l'éducation fut ainsi lancé en 1995.

Dakar (2000), a créé un nouveau momentum et donné lieu à une mobilisation des ressources sans précédent, aussi bien de la part des Etats africains que de la communauté internationale, en faveur du développement de l'éducation de base. Ceci dans le sens d'une amélioration des conditions de vie des enseignants. Ce nouvel élan a permis aux Etats africains d'entreprendre des programmes ambitieux pour l'expansion de leurs systèmes éducatifs, avec une relance des recrutements des personnels d'éducation entre 2001 et 2006.

D'après le Pôle de Dakar (2009, p. 81), il s'agit d'une initiative visant à apporter une réponse tangible à un double problème : celui des diplômés sans emploi et celui de la pénurie de l'enseignant à l'école primaire. Mais, comment cette nouvelle réforme pourra-t-elle aider l'enseignant à satisfaire ses besoins situés au niveau supérieur pour accéder à son bien-être ?

Dans le même ordre d'idées, Ouedraogo (2011, p. 96), signale que la question du bien-être des enseignants se pose avec plus d'acuité au sud du Sahara où les ressources consacrées à l'éducation sont maigres par rapport aux besoins globaux et aux besoins en enseignants formés et qualifiés. Dès lors l'auteur estime que si cette difficulté n'est pas résolue, elle risque de compromettre l'avenir des systèmes éducatifs car, ce phénomène est vécu comme crise nationale.

En effet, la baisse de la grille monétaire est néfaste à la satisfaction des besoins d'accomplissement de soi chez les enseignants. Elle rend généralement très difficile la résolution des problèmes individuels et en particulier ceux relatifs à l'éducation de qualité.

Au niveau national, la nouvelle loi n° 98/004 du 14 Avril 1998 de l'Orientation de l'éducation au Cameroun en son art.5 présente les objectifs généraux visés par le système éducatif. Entre autres, elle stipule que l'éducation vise le développement de la créativité, du sens de l'initiative et de l'esprit de l'entreprise. Cependant, l'atteinte de cet objectif est possible que grâce au service bien fait de l'enseignant. Par ailleurs, nul ne peut douter de cette considération attribuée à l'enseignant stipulant qu'il est le modèle de la société. Raison pour laquelle il doit promouvoir l'esprit d'innovation et d'entrepreneuriat en vue de s'épanouir à sa guise. Quant à l'art. 39 (1), l'enseignant est soumis à l'obligation d'enseigner, d'éducation...et de rectitude morale. Autrement dit, il est chargé de faire acquérir les savoir, savoir- être et savoir-faire aux apprenants dans un cadre formel en accord aux règles déontologiques et d'éthiques. Par ses pratiques quotidiennes, il est sensé inculquer aux élèves, des qualités nécessaires pour leur insertion harmonieuse dans la société. Cette mission attribuée à toute catégorie d'enseignants sans distinction exige à l'IC de travailler dans un cadre où règnent la paix, l'amour, l'entente, l'harmonie entre les membres. Il s'agit d'une interaction positive entre les agents de la communauté éducative qui paraît approprié à épanouissement des IC.

Dans le même sillage, le décret n° 2000 / 287 du 12 Octobre 2000 portant statut général de la fonction publique de l'Etat, articles 15 et 19 sont relatifs au recrutement du personnel dans la fonction publique. Ils stipulent que les instituteurs de l'enseignement ...

primaire sont recrutés en catégorie B, 1^{er} grade parmi les candidats titulaires du diplôme du premier cycle des écoles normales d'instituteurs de l'enseignement ... primaire.

Il demeure sans doute que l'intégration dans la fonction publique repose sur certains critères entre autres, l'obtention d'un diplôme qui atteste la formation initiale dans une Ecole Normale d'Instituteurs de l'Enseignement Générale (ENIEG) maternelle et primaire ou d'un diplôme reconnu équivalent. Mais, les textes du MINEDUB (2013, p. 46), vont dans le sens contraire, car ils déclarent ce qui suit :

Les instituteurs/institutrices à la sortie d'une Ecole Normale des Instituteurs de l'Enseignement Général (ENIEG) sont nantis d'un Certificat d'Aptitudes Pédagogiques d'Instituteurs d'Ecoles Maternelles et Primaires (CAPIEMP). Malgré leur formation initiale de qualité, ils sont recrutés comme agents contractuels en 8^{ème} catégorie, 1^{er} échelon. Leur recrutement est relatif à la conjoncture économique que traverse le pays depuis les années 80 et ne s'effectue pas juste après la fin de formation. Le jeune instituteur doit d'abord exercer quelques années de bénévolat avant d'y postuler comme candidat...

Ce mode de recrutement qui tient compte des conditions conjoncturelles, s'oppose à la norme gouvernementale et semble être à l'origine de la difficulté de réalisation de soi chez les IC. Une fois trouver un emploi, toute personne se fixe des objectifs de vie dont l'atteinte est conditionnée par la manière d'être géré par l'employeur.

En référence aux clauses du contrat, l'IC est régi par la loi n° 1992/07 du 14 août 1992 portant le Code du Travail au Cameroun. Il est recruté pour assurer une éducation aux élèves au même titre que tout enseignant mais, son mode de gestion semble porter atteinte à son épanouissement.

En matière d'affectation, les textes ministériels précédents stipulent que l'IC est contraint à demeurer à son premier poste de travail au moins cinq ans en vue de garantir la stabilité du personnel et la résorption du déficit. Ces raisons expliquent en partie considérable le gel des affectations dont il est victime au profit des permutations en duo qui lui sont accordées par une lettre circulaire du 24 Septembre 2010. Il s'agit des mutations dites *poste pour poste* qui renvoie à un échange mutuel des postes de travail. En termes de regroupement familial, les mutations chez les IC ne sont applicables qu'aux conjoints exerçant des fonctions d'astreinte tels que les autorités administratives, judiciaires et Hommes en tenues. Mais, ils peuvent être mutés pour des raisons de santé qui doivent être justifiées par un dossier médical. Pour nécessité de service, les mutations interviennent uniquement en cas d'un constat de déséquilibre dans l'allocation du personnel dans une localité. Selon la norme institutionnelle,

ce type d'affectation qui ne tient pas compte du regroupement familial peut considérablement affecter l'auto accomplissement des IC.

Dans le cadre de la formation permanente, les Instituteurs Contractuels sont encadrés par le Statut Général de la Fonction Publique et d'autres textes réglementaires dont l'interprétation semble toujours controversée. C'est le cas de la feuille de route annuelle du Premier Ministre, chef du Gouvernement à l'adresse du MINEDUB qui accorde une place de choix à la planification des actions de formation continue. Celles-ci sont susceptibles d'être mises en œuvre au cours de chaque année depuis 2008. Elles sont réglementées, car toute personne qui s'engage à suivre une formation sans autorisation, de même en cours du soir ou à distance, s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par la réglementation en vigueur. Ces sanctions vont jusqu'à la révocation. Lesdites formations sont certifiantes (attestantes) et celles diplômantes.

Les formations certifiantes sont sanctionnées par l'obtention des certificats de fin de formation. Elles sont de courte durée (moins de 90 jours) et n'induisent pas de changement de grade. Elles sont au profit de tout le personnel, y compris les IC. Leur objectif vise le renforcement de leurs capacités dans le domaine de leurs compétences.

Par contre, celles diplômantes au contraire, s'étendent sur une longue durée (plus de trois mois). Non seulement elles permettent au personnel d'acquérir des nouvelles aptitudes et compétences, mais lui offrent aussi des opportunités de changer de grade, d'augmenter ses responsabilités, ses moyens matériels et financiers nécessaires à l'auto accomplissement de l'enseignant.

Malgré l'importance de la formation continue du personnel, les IC sont autorisés à suivre des formations certifiantes et sont exemptés de toute formation diplômante. Le MINEDUB / BM (2012, p. 46), en fait part aux vues des dispositions de leur contrat en ces termes :

« Les Instituteurs Contractuels ne sont pas autorisés à suivre des formations de longue durée, susceptibles de leur faire changer de cadre ou de statut. Par contre, sont encouragés à suivre les formations de courte durée qui visent l'amélioration des compétences et des apprentissages ».

Il est à constater que ces agents contractuels d'administration ne bénéficient pas des atouts de la formation permanente telle que l'augmentation des responsabilités, du salaire de

base mensuel, des avantages de service qui peuvent aider à la résolution du problème de la prise en compte.

En plus, leur intégration relève des dispositions contenues à l'article 73 du décret n° 2000/359 du 05 décembre 2000 portant statut particulier des fonctionnaires des corps de l'éducation nationale. Ainsi les IC peuvent se faire intégrer après 10 années de service effectif au cas où ils remplissent les autres conditions d'accès à la fonction publique. Dès lors le MINEDUB (2013) souligne qu'ils ne doivent pas avoir atteint 55 ans (l'âge de départ en retraite) dans leur catégorie d'agents contractuels. Ce qui est susceptible de compliquer d'avantage l'accès à une vie épanouie des IC.

Le type de gestion précédemment présenté semble être à l'origine des difficultés de la prise en compte dans l'équipe pédagogique observé chez les IC. Cette idée est soutenue par Ousseini (2011, p. 17), qui signale que :

Plusieurs Etats africains, font face à l'urgence et l'insuffisance des ressources financières. Ils se voient obligés d'expérimenter de nouveaux systèmes de recrutement et de déploiement des enseignants faisant appel aux nouvelles stratégies. Ainsi utilisent-ils de nouveaux termes tels que : enseignants bénévoles, enseignants de la communauté, enseignants volontaires, enseignants contractuels, enseignants contractualisés. Ces stratégies connaîtront d'énormes difficultés face aux exigences d'un développement durable de la nation.

Ces nouvelles mesures prises par l'Etat ont pour cause la situation financière néfaste du pays et des exigences d'une éducation pour tous prônée au niveau international. Comme raison, l'auteur soutient que ces pratiques qui consistent à recruter des enseignants ci-dessus énumérés, violent les principes établis dans l'article 13 de la recommandation conjointe de l'OIT/UNESCO (1966), concernant la condition du personnel enseignant qui dit que *pour entrer dans la profession enseignante, il faudrait avoir achevé les études prescrites dans un établissement appropriés de formation*. Dans le même ordre d'idées, pour que les buts et les objectifs de l'éducation soient atteints, l'article 5 déclare *il faut que les enseignants bénéficient d'une condition juste et que la profession enseignante soit entourée de la considération qu'elle mérite*.

Ainsi cette nouvelle politique gouvernementale semble empêcher l'auto accomplissement chez les IC. C'est pour cela que Njimfou (2011), pense que l'épanouissement des enseignants a un rapport avec la qualité du recrutement du personnel, du statut social et des conditions de travail.

Par ailleurs ces agents contractuels d'administration sont majoritaires par rapport aux autres personnels du Ministère de l'Education de Base en abrégé MINEDUB (C'est au début que tu dois mettre en abrégé MINEDUB et après tu peux utiliser MINEDUB. Or tu as depuis commencé à utiliser MINEDUB sans avoir préalablement écrit cela en toutes lettres). En 2013, des statistiques de ce Département Ministériel, il ressort que cette unité ministérielle fait ces déclarations : de 2006 à 2011, les IC représentent un taux de 63% de l'effectif total des instituteurs des écoles primaires publiques au Cameroun. Au regard du fichier des personnels du MINEDUB/ DRH pour l'exercice 2016 – 2017, on relève 38.107 IC sur un effectif total de 55.652 du personnel : soit 68, 47% de représentativité. Ceux – ci sont répartis de la manière suivante : 68, 80 % qui exercent dans les services déconcentrés et 21 ,77% dans les services centraux où ils sont faiblement représentés. Au sein des Ecoles Primaires Publiques de Garoua 2^{ème} où nous avons effectué notre stage académique, l'état du personnel, pour l'année scolaire 2016- 2017, nous renseigne que 71 instituteurs exercent dans cette institution parmi lesquels 58 IC. D'où une représentativité de 77,41% des IC dans cette structure scolaire.

Suite à cette représentativité élevée, les IC se sentent parfois obligés à inciter l'Etat pour améliorer leur statut professionnel afin de pouvoir s'épanouir. Ainsi, le syndicat national des IC a vu le jour. Celui-ci est un mouvement chargé de défendre les droits des IC. Ainsi, les mots d'ordre de grève sont lancés à travers le pays visant une intégration dans la Fonction Publique sans condition d'âge, car ayant déjà vieilli en service. Cela renvoie à la revue à la hausse du salaire de base, des primes, de l'âge d'admission à la retraite (à 60 ans). Il s'agit des moyens susceptibles d'aider l'Instituteur Contractuel des écoles primaires publiques à accéder au bien-être.

Grâce à leurs revendications, certaines dispositions sont prises par l'Etat. Les textes du MINEDUB (2013), déclarent qu'il y'a eu une visibilité nette sur la gestion de l'IC au primaire. Partant du 19 décembre 2006 jusqu'à ce jour, ils sont des instituteurs contractuels d'administration avec effets induits au niveau des salaires et des changements d'échelon. Des concours professionnels occasionnant leur intégration en catégorie B, 1^{er} Grade dans la fonction publique en cas d'admission, ont été ouverts. En plus, recrutés en 8^e Catégorie, les IC peuvent bénéficier d'un reclassement en 10^e Catégorie si, après leur contractualisation, ils sont titulaires d'une licence en sciences sociales conformément au SGFPE de 2000 art. 10. Ils sont également nommés au poste responsabilité. Le fichier des statistiques du personnel du MINEDUB de l'année scolaire 2012-2013 montre qu'à cette période, sur un effectif total des maître (sse)s d'application de 614, il y a 401 IC soit un taux de 65%. En plus, sur un total de 7235 Directeurs d'école, 3701 sont des IC : soit une représentativité de 51,15%. Au total nous

comptons un total de 7849 instituteurs aux postes de responsabilité parmi lesquels 4102 IC soit un taux de 52, 26% qui bénéficie des avantages et des honneurs y afférents, etc.

Malgré toutes ces mesures prises par l'Etat visant à trouver des solutions au problème de réalisation chez les IC des EPP, ils semblent se plaindre de l'insuffisance des moyens matériels et financiers adéquats à leur épanouissement.

Face à toutes ces solutions infructueuses, une question fondamentale demeure : qu'est ce qui peut être à l'origine du problème de réalisation de soi chez les IC ?

Certains chercheurs avaient déjà tenté d'expliquer ce problème.

La nouvelle loi n° 98/004 du 14 avril 1998 de l'Orientation de l'éducation au Cameroun l'assimile au manque d'esprit d'initiative et de créativité,

Or, Casini (2006), souligne qu'il est en rapport avec la culture,

Par contre Plone et Python (2012), le rallient à la surcharge du travail.

Sans nier l'apport considérable de leur contribution, nous connaissons que les auteurs suscités ont aidé à édifier certains facteurs susceptibles d'expliquer le dit problème. Car ils mettent l'accent sur les aspects tels que l'esprit d'initiative et de créativité, la mauvaise gestion des ressources, la culture, la surcharge du travail. Mais, il convient de noter que ces auteurs semblent avoir omis un facteur important qui nous paraît utile d'examiner avec une grande attention : c'est la situation socioprofessionnelle des enseignants. Bien que celle-ci soit étudiée par Evola (2011), dans le secteur secondaire de l'éducation au Cameroun, nous constatons que cette étude n'a pas touché le secteur primaire d'où notre choix porté sur la situation socioprofessionnelle des Instituteurs Contractuels (IC) des EPP au Cameroun. L'école est une structure, une organisation vise certains objectifs dont le principal est l'épanouissement des élèves. C'est l'IC entant qu'enseignant qui, à travers l'éducation facilite l'atteinte de cet objectif. Pour y parvenir cet éducateur a également besoin de mener une vie épanouie dont la source est son métier qui lui accorde un statut dans la société. Dans ce sens, la situation socioprofessionnelle des IC devient le véritable creuset de la résolution du problème de réalisation de soi chez les IC. Elle est considérée comme une interaction des aspects professionnels et ceux sociaux qui concourent au bien-être de l'IC entant que travailleur social.

D'après Broché (1997), la situation socioprofessionnelle, est un ensemble des caractéristiques sociales et professionnelles dans lesquelles se trouve quelqu'un à un moment donné. Il s'agit de certaines activités qui contribuent l'augmentation des moyens dans le but de trouver des solutions au soulagement de la difficulté de réalisation de soi.

Dans le sens de la présente étude, et par opérationnalisation déductive, la situation socioprofessionnelle des IC renvoie à la gestion de carrière, la rémunération et le contenu social.

La gestion de carrière se réfère aux avancements d'échelon, au reclassement et au changement de statut. Il s'agit des moyens par lesquels les IC voient leurs responsabilités s'augmentées. Par ce processus, il adopte des comportements satisfaisants envers les membres de son entourage tant professionnel que social. Ce mode de progression peut aider à la résolution du problème de réalisation chez les IC. Toutefois, il ne pourrait contribuer à l'atteinte de son auto accomplissement que s'il s'accompagne de la rémunération.

La rémunération est l'ensemble des sommes remises à une personne en échange d'un travail fourni ou d'une prestation. Elle est composée du salaire de base mensuel, ses primes et ses avantages de service et dépend du statut de l'IC. Sa valeur peut aussi permettre à l'IC de se développer personnellement et d'accéder au bien-être. Le dernier aspect dans cette étude est le contenu social.

Le contenu social repose sur les aspects d'origine sociale. Il s'agit des relations interpersonnelles, du sentiment de perte de valeur, du sentiment de frustration. La nature des rapports interpersonnels des IC, ses impressions face à la manière d'être traité peuvent aussi avoir un lien avec son épanouissement.

Par ailleurs cette recherche se propose de contribuer à la résolution du problème de réalisation de soi dont peuvent être victimes les IC. Ceci grâce à une aide psychosociale consignée dans un Programme d'Adaptation à la Fonction (PAF) qui sera destinée à toute personne confrontée au problème de réalisation de soi en général et en particulier aux Instituteurs Contractuels.

La formulation de notre problème de recherche suit l'environnement contextuel précédemment présenté.

1-2- Formulation du problème d'étude

Le problème qui découle de cette étude est la difficulté de la prise en compte des Instituteurs Contractuels assorti des déterminants des facteurs tels que la gestion de carrière et leur rémunération au Cameroun. Difficile car, d'après Maslow (1943), dans sa théorie de motivation par la satisfaction des besoins l'être humain est doté des besoins échelonnés sous forme d'une pyramide. De la base au sommet, nous avons les besoins physiologiques, les besoins de protection et de sécurité, les besoins d'amour et de relation interpersonnelle, les

besoins d'estime et les besoins de réalisation de ses besoins. Ces besoins qui ne surviennent pas au même moment chez l'individu, apparaissent progressivement tout au long de sa vie. L'auteur déclare qu'il s'agit d'un processus de développement qui provient d'une interaction entre les capacités individuelles du sujet et les critères environnementaux. Dans cette hiérarchisation, l'atteinte d'un niveau des besoins est conditionnée par l'assouvissement des besoins situés au niveau inférieur. Ainsi, l'auteur dit que l'individu est motivé avant tout par la satisfaction des besoins fondamentaux. Pour plus de clarté, pour qu'un individu aspire à la satisfaction d'un besoin, il faut que celui qui le précède dans la hiérarchie soit satisfait. C'est le cas d'un chômeur qui n'a pas besoin de s'auto accomplir avant de retrouver une stabilité économique. Par contre, l'auteur souligne que la privation d'un besoin chez l'être humain le bloque au niveau inférieur des besoins.

Au plan psychologique, l'auteur cité par Zeitoun (1990), souligne que ce blocage génère une source de tension interne à l'individu créant un déséquilibre émotionnel qui l'expose aux frustrations, aux sentiments de perte de valeur, au manque de confiance en soi, aux mauvaises relations interpersonnelles, à la lourdeur de la mise en œuvre, à la non prise en compte de l'importance des éléments utiles au soulagement de la difficulté, manque de reconnaissance, de considération...qui sont des effets néfastes à la résolution de tout problème. D'où la peine ressentie par les IC à trouver des solutions fiables au problème de la prise en compte dans l'équipe pédagogique dont ils semblent être victimes.

Aussi convient-il de rappeler que notre thème s'intitule les facteurs socio-économiques des instituteurs contractuels et éducation de qualité dans les écoles primaires publiques de Garoua 2ème.

De tout ce qui précède suscite de vives interrogations d'où nos questions de recherche.

1-3-Questions de recherche

Une question de recherche est une interrogation posée par le chercheur qui oriente le travail de recherche. Elle est structurée en deux axes fondamentaux à savoir : une question principale et des questions secondaires. Dans ce travail, nous nous sommes posé une question principale et trois questions secondaires.

1-3-1-Question principale

Notre question principale de recherche est la suivante : existe-t-il un lien entre la prise en compte des instituteurs contractuels dans l'équipe pédagogique des écoles primaires et la réussite des élèves ?

Cette question donne naissance à trois questions spécifiques qui sont les suivantes :

1-3-2. Questions spécifiques (QS)

Nos questions spécifiques sont les suivantes :

QS1 : le salaire des Instituteurs contractuels impacte-t-il sur la réussite des élèves ?

QS2 : la démotivation influence-t-elle sur la réussite des élèves ?

QS3 : la prime de rendement impacte-t-elle sur la réussite des élèves ?

Une réponse provisoire à notre question principale constitue l'hypothèse générale de notre étude.

1-4-Hypothèse générale

Une hypothèse est une réponse anticipée à une question de recherche.

L'hypothèse générale de notre étude est la suivante : il existe un lien entre la prise en compte des Instituteurs Contractuels dans l'équipe pédagogique des écoles primaires et la réussite des élèves.

1-4-1 Hypothèses de recherche

De l'hypothèse générale, découlent trois hypothèses de recherche.

HR1 : le salaire des instituteurs contractuels impacte sur la réussite des élèves.

HR2 : la démotivation influence sur la réussite des élèves.

HR3 : la prime de rendement impacte sur la réussite des élèves.

1-5- OBJECTIFS ET INTERET DE LA RECHERCHE

Pour meubler cette recherche, nous avons défini un objectif général et trois objectifs secondaires.

1-5-1- Objectif général

L'objectif général de cette étude est de démontrer qu'il existe un lien entre la prise en compte des Instituteurs Contractuels dans l'équipe pédagogique des écoles primaires et la réussite des élèves qui est entre autres l'éducation de qualité.

De cet objectif, découlent trois objectifs spécifiques.

1-5-2 Objectifs secondaires

De manière spécifique, il s'agit de :

- Démontrer que le salaire des instituteurs contractuels impacte sur la réussite des élèves.
- Démontrer que la démotivation influence sur la réussite des élèves.
- Démontrer que la prime de rendement impacte sur la réussite des élèves.

Ces questions et objectifs envisagés, nous amènent à présenter l'intérêt de notre étude.

1-6-Intérêts de l'étude

Tout travail de recherche de gain ou profit dont devraient tirer les lecteurs et même le public après consultation. L'intérêt de cette recherche est axé sur un double plan à savoir le plan scientifique et le plan pratique.

1-6-1-Intérêt scientifique

Notre travail de recherche est un additif aux études qui existent déjà en management dans le domaine des sciences de l'éducation. Il permet de mieux cerner la situation de prise en compte des IC en lien avec les Ecoles Primaires au profit d'un développement humain durable de notre pays qui en a grandement besoin. Cependant, une gestion de carrière conforme aux normes institutionnelles, une rémunération satisfaisante et une stabilité émotionnelle s'avèrent efficaces dans la résolution du problème d'auto-accomplissement chez les IC.

1-6-2-Intérêt psychosocial

Cette étude porte sur la promotion de la prise en compte des IC. Elle prône une franche collaboration entre les membres de l'équipe pédagogique, préserve l'autonomie, la créativité, l'épanouissement et le bien-être de l'IC en lui permettant de maintenir sa juste valeur au sein de la communauté éducative. Ainsi, son adaptation au milieu professionnel lui permettra de développer une confiance pour mieux s'accomplir dans la vie. Ainsi, elle se propose d'apporter une aide psychosociale à toute personne en difficulté d'auto-accomplissement. Ceci à travers un Programme d'Adaptation à la Fonction (PAF).

1-6-3-Intérêt académique

Notre étude tient lieu de rédaction d'un mémoire en vue de l'obtention d'un Master en Sciences de l'Education dans le domaine de curricula et évaluation.

Tous ces objectifs et intérêts renvoient sans doute à la pertinence de cette étude.

1-6-4-Pertinence de la recherche

Nous distinguerons ici la pertinence thématique et la pertinence scientifique.

Nous nous intéressons ici à l'éducation de qualité des instituteurs contractuels au Cameroun. Ce sujet est d'actualité dans la mesure où les IC sont jusqu'à nos jours, majoritaires dans nos écoles primaires publiques.

Notre étude relève du domaine de l'administration en sciences de l'éducation. Car le manque de l'éducation de qualité dénonce un état de déséquilibre nécessitant une prise en charge pour une remédiation des élèves.

1-7-Délimitation de la recherche

Notre étude connaît une délimitation sur trois plans à savoir théorique, géographique et temporel.

1-7-1-Délimitation théorique

Loin d'être exhaustive, cette recherche s'inspire des études réalisées en sciences de l'éducation plus précisément en intervention et action communautaire. Elle porte sur la réalisation de soi en rapport avec la situation socio- professionnelle des IC. Les théories qui expliquent cette recherche sont de Maslow (1943), et d'Alderfer (1969), relatives à la motivation par satisfaction des besoins.

1-7-2-Délimitation géographique

Cette étude s'effectue au Cameroun, dans la Région du Nord, Département du Bénoué, plus précisément dans les Ecoles Primaires Publiques de l'Arrondissement de Garoua 2^{ième}.

1-7-3-Délimitation temporelle

Cette étude qui pose le problème lié à l'insertion socio-économiques des Instituteurs Contractuels est pertinent non seulement au niveau national mais aussi et

surtout au niveau de la Région du Nord, plus précisément dans les Ecoles Primaires Publiques de Garoua 2^{ème}. Le choix de cet arrondissement dans cette étude justifie par la gravité dudit problème.

L'enquête de cette étude a été menée auprès des Instituteurs Contractuels des Ecoles Primaires Publiques de Garoua 2^{ème}. Le travail de ce mémoire a été bâti durant tout le second semestre de l'année académique 2019-2023 (l'année académique dure 1 an, de 2019 à 2023 c'est 4 ans. Tu voulais parler de quoi).

C'est dans cette optique que nous avons formulé ce sujet comme suit : « la formation initiale des instituteurs et qualité de l'éducation des écoles primaires publiques de Garoua 2^{ème} ».

DEFINITION DES VARIABLES

Variable indépendante

Dans cette recherche, la variable indépendante porte sur la formation initiale des enseignants dans les Ecoles Primaires Publiques de Garoua 2^{ème}.

Dans le but de la manipuler, nous l'avons opérationnalisée en trois sous variables indépendantes.

Sous variables indépendantes 1 : l'ambiance socioprofessionnelle et pédagogique.

Pour indiquer cette variable, nous avons retenus les aspects suivants : Les conditions de recrutements, la reconnaissance de responsable d'établissement, l'esprit d'équipe, l'égalité avec équilibre entre les enseignants, la qualité de relation entre les enseignants.

Sous variables indépendantes 2 : l'insubordination, démotivation

Les indicateurs retenus pour mesurer cette variable sont les suivants : le respect entre les enseignants, l'inter-aide entre les enseignants, le niveau de salaire, la fréquence de paiement.

Sous variables indépendantes 3 : la formation continue, les stages professionnels, l'autoformation

Les indicateurs de cette troisième variable indépendante sont les suivantes : accès aux matériels didactiques, niveau d'études des enseignants, séminaire de formation

Variable dépendante

Quant à la variable dépendante de cette recherche, elle porte sur la qualité de l'éducation dans les Ecoles Primaires Publiques de Garoua 2^{ème}.

Pour mesurer cette variable nous avons retenu les indicateurs suivants : le taux de réussite au Certificat d'Etudes Primaires, le taux d'entrée en 6^{ème}, le taux de déperditions scolaires, le taux de redoublements, les compétences écrites des élèves.

TABLEAU SYNOPTIQUE

Tableau n°3 : tableau synoptique (Tu dois revoir la marge des tableaux)

Question de Recherche	Hypothèse générale	Variables	Modalités	Indicateurs	Indices
Quel lien existe-t-il entre la situation socioprofessionnelle des IC au Cameroun et l'éducation de qualité?	Il existe un lien significatif entre la situation socio-professionnelle des instituteurs contractuels au Cameroun et l'éducation de qualité.	V.I : Situation socio-professionnelle	-Gestion de carrière	-Avancement d'échelon - Reclassement -Changement de statut	-Automatique -Conditionné -Négociable
			-Rémunération	-Salaire de base mensuel perçu - primes - avantages de services attribués	-Très suffisant -Suffisant -pas suffisant
			Contenu social	- Relations interpersonnelles -sentiment de perte de valeur - Sentiment de frustration	-toujours -rarement -jamais
		V.D : Education de qualité		- Compétences écrites -Compétences orales	-très certain - certain -incertain

CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTERATURE ET THEORIES EXPLICATIVES DU SUJET

Ce second chapitre permet d'avoir un aperçu sur certaines études déjà menées sur le sujet et envisager des nouvelles orientations. Ainsi, nous allons nous appesantir progressivement sur certains travaux axés sur la prise en compte des enseignants en général et des IC en particulier. Les théories explicatives de notre sujet vont constituer la dernière partie du présent chapitre.

2-1-les facteurs socioprofessionnels des enseignants

Nous évoquons à ce niveau, certains droits et devoirs des enseignants, l'importance de la carrière enseignante, les facteurs liés au développement de la carrière, la dimension objective de la carrière, l'environnement social des enseignants.

2-1-1- Importance de la carrière

D'après Amherdt (1999), la carrière est un ensemble du cheminement professionnel et extra- professionnel de l'individu qui va s'étendre durant la totalité de sa vie dite active. Il s'agit d'un concept important qui répond aux besoins des employés et à ceux de l'organisation.

Jardiller (1982) et Raelin (1987), soulignent qu'au moment où l'individu fait sa carrière, il adopte des comportements satisfaisants envers les autres, dans ses relations, dans son travail. La sécurité est la préoccupation de tout salarié qui estime parfaitement normal de quitter son entreprise lorsqu'il n'y trouve pas son intérêt. Par contre il est inadmissible que l'entreprise le licencie lorsqu'il peut se passer des services.

Hali (1976), déclare que faire sa carrière, c'est gérer ce potentiel, éviter l'obsolescence professionnelle et ses conséquences, pratiquer la médecine préventive. Serieyx (1987), ajoute que c'est aussi ne pas se laisser *bouffer par l'entreprise*. Pour Frazee (1988), la carrière consiste en un avenir que les professionnels et les jeunes perçoivent maintenant plus en termes de types d'emploi à occuper que d'entreprise à servir.

Geneep (1960), souligne que s'intégrer et faire partie d'un personnel valeureux est un autre besoin individuel comblé par une carrière. Cela s'exprime sous forme objective ou subjective. La progression dans la carrière sanctionne le passage de certaines tâches pour d'autres plus valeureuses. Cette transition procure à l'employé un sentiment de joie et de fierté. Il se réjouit d'avoir passé avec succès un test lui permettant d'accéder à un nouveau poste. Cette nouvelle confiance accordée au travailleur le motive et lui permet d'être considéré comme pair au sein de la structure.

Feldman (1977), estime que les événements liés à ce passage (nouveau titre, nouvelles responsabilités, augmentation de salaire, rites de passage, etc.) ont un caractère symbolique visant à sanctionner l'arrivée du travailleur dans un nouveau monde.

Quant à Lebell (1980), il trouve qu'à un autre niveau plus élevé, se situe les besoins d'estime qui sont satisfaits par la connaissance des autres. Il s'agit là d'un sentiment de valeur personnelle. En donnant des responsabilités, des gratifications voir de l'autonomie, des défis ou des chances de développement, la carrière permet de satisfaire l'un et l'autre. Faute d'avoir accès à ce développement de carrière, de nombreux professionnels voient leurs responsabilités et leur base de pouvoir dans l'organisation rétrécir.

Au niveau supérieur, les besoins d'accomplissement ou de réalisation se trouvent également comblés par la carrière. Ils permettent à l'employé d'utiliser son potentiel, d'aller plus loin. La carrière permet à l'individu de devenir ce qu'il peut devenir et de trouver l'accompagnement intérieur. Raison pour laquelle Willbur (1987), déclare que le besoin d'accomplissement de soi, plus que les besoins du pouvoir ou d'appartenance, est d'ailleurs l'un des principaux facteurs explicatifs du succès dans la carrière managériale.

Parlant de la rémunération, le Dictionnaire du droit de travail désigne par cette notion, un ensemble des sommes remises à une personne en échange d'un travail ou d'une prestation. C'est aussi un ensemble formé par le total des salaires, primes, gratifications et indemnités divers reçus par le travailleur notamment salarié, en paiement de son travail au cours d'une période donnée.

D'après Bruneteaux (2003), la politique de rémunération relève des stratégies mises sur pied par la direction de la ressource humaine. Plus complexe et assez technique, elle se doit être en conformité non seulement avec la politique générale de la structure, mais aussi liée à l'activité de l'entreprise. Il estime que mal gérée, cette politique conduit à un déséquilibre financier ou / et à des conflits sociaux pouvant mettre en péril l'entreprise et le

maintien de l'emploi. Concrètement, il parle de la rémunération globale constituée d'une partie fixe d'une autre variable où sont rattachés les éléments complémentaires, les avantages sociaux ou *benefit*.

Du même auteur, la rémunération globale est un ensemble des gains, des récompenses d'un employé au sein de son entreprise. Généralement, elle est composée de deux parties dont l'une fixe et l'autre variable.

La partie fixe est composée du salaire de base et la prime d'ancienneté. Le salaire de base est garanti par l'entreprise. Il correspond à la valeur estimée de la fonction dans l'organisation. Aussi le dynamisme de cette valeur dépend de l'évolution dans la qualification de la fonction du salarié.

Cette partie de la rémunération peut connaître des ajustements plus ou moins réguliers tels que les augmentations générales ou catégoriels.

Les augmentations de salaires générales désignent une compensation partielle ou totale d'une gestion monétaire. Leur but est de maintenir le pouvoir d'achat du travailleur. Elles sont définies par les textes législatifs, les accords interprofessionnels ou d'entreprise ou décidées par la direction générale. Dans certains cas, ces augmentations sont différenciées par des grandes catégories de personnel et correspondent à un pourcentage d'un salaire plafonné ou à un montant uniforme.

Cependant, les éléments complémentaires à la rémunération, les avantages sociaux ou *benefit* font également partie de gestion de carrière. Bruneteaux (2003), relève qu'à caractère monétaire ou non, les éléments complémentaires et les avantages sociaux concernent les événements ou situations spécifiques naturels, sanitaires ou sociales.

En nature, ces avantages relèvent du statut ou de la fonction. Ils sont qualifiés d'éléments de *confort*. Leur but est d'assurer la stabilité des salariés au sein de l'entreprise. Les cadres en sont majoritairement bénéficiaires.

Les logements gratuits ou à loyer réduit, les voitures de fonction sont plus courantes. Par contre d'autres sont plus spécifiques. C'est le cas de la prise en charge du téléphone dans une structure téléphonique, du rabais sur la vente d'articles vendus par la société. Le mode de remboursement des frais de déplacement est également inscrit dans cette liste.

D'autres avantages relatifs à la société sont aussi octroyés aux salariés. Il s'agit de la mutuelle, l'assurance maladie ou de décès, la prime d'ancienneté qui survient après 10, 20, 30 ans de service en rapport avec la médaille de travail, les prêts à un taux avantageux pour s'acquitter d'un logement, les primes en cas d'événements familiaux tels que mariage, deuil, naissance et des congés spéciaux y relatifs. La contribution de l'entreprise pour la retraite, le plan d'épargne de l'organisation, l'actionnariat qui consiste soit à distribuer des actions gratuites lors de l'augmentation du capital, soit à rémunérer les primes de participation, les *stock-options* permettent au salarié de recevoir les actions sous forme d'option d'achat ne sont pas en reste.

En résumé, la carrière permet de satisfaire tous ces besoins individuels donc font partie ceux liés à la réalisation de soi de l'employé. Cependant, il faut noter que tous les individus ne ressentent pas ces besoins avec la même intensité. Aussi, ils n'aspirent non plus à ses implications de façon identique dans leur carrière. Parfois ils changent avec le temps et le cycle de vie général de l'individu. Ou alors, ils peuvent varier avec le niveau actuel de réalisation des aspirations de carrière. Lorsqu'un employé atteint un niveau élevé des responsabilités dans sa carrière, sa rémunération et ses avantages de service deviennent également considérables. Par conséquent, Il a des opportunités de réaliser ses pensées et d'avoir accès à son bien-être. Ces atouts de la gestion de carrière vis-à-vis de l'employé ne laissent pas l'organisation en marge.

Selon Guérin (1991), la carrière est aussi lourde d'enjeux pour les organisations. L'organisation a soif des compétences. La plupart des changements organisationnels, les nouvelles technologies, l'amélioration de la qualité du travail, décentralisation, participation, restructuration du travail, impliquent une réévaluation à la hausse des qualités.

Pour faire face à ces pénuries de compétence, les organisations éprouvent le besoin de relever un défi en devenant des milieux éducatifs. Elles favorisent le développement et la formation continue de leurs employés. La fin du 20^e siècle s'est fait ressentir par une explosion et évolution des technologies. Il s'est avéré urgent de faire une formation pour l'acquisition des nouvelles compétences, des expériences de travail et de mettre l'employé à la hauteur des attentes. La carrière devient donc l'outil privilégié, le vecteur pour le développement qui est la base du succès organisationnel.

L'organisation a aussi la nécessité de préparer la relève et d'investir dans le développement des futures élites. En plus, trouver les moteurs pour l'avenir de l'entreprise,

les identifier, augmenter les compétences, relever les défis à la mesure de leurs possibilités. Tel est l'enjeu pour l'entreprise des années 90 d'après Guerin et Wils (1992). A cet effet, ces auteurs soulignent que la carrière est également un formidable outil d'intégration. Il est à noter que la carrière et les changements qu'elle sous-tend sont des simples moyens de faire évoluer les attitudes et les comportements des employés dans le sens souhaité. Les choisir avec soin favorise leur intégration et renforce l'identification organisationnelle. Les comportements souhaités par l'organisation ont alors plus de chance d'être conformes aux attentes individuelles.

En outre, la carrière est un savant dosage d'affectations bien préparées et d'activités de développement soigneusement articulées. Elle est le moyen idéal pour former cette relève, un détour du futur métier et donne à l'organisation l'assurance qu'elle disposera au moment des effectifs clés nécessaires au développement d'après Camaza (1982).

En droite ligne de ce qui précède, nous disons que succès d'une carrière peut conduire à des formes de récompenses qui peuvent avoir pour finalité l'augmentation de la satisfaction des employés. Ceci en renforçant leur motivation et leur désir de s'impliquer davantage dans l'accomplissement de leur tâche et rôle au sein de l'organisation. Ainsi, les enjeux relatifs au concept de carrière sont importants tant pour l'organisation que pour les personnes qui y travaillent. Il est approprié de parler d'une véritable congruence des intérêts des uns et des autres. De cette manière, l'organisation peut contribuer à la remédiation du problème de réalisation de soi de son personnel.

2-1-2- Facteurs liés au développement de carrière

London et Stumpf (1982), classent d'emblée ces facteurs en deux catégories à savoir ceux individuels et organisationnels.

S'agissant des facteurs liés à l'individu, ils sont nombreux et souvent inter-reliés. Le problème est donc de cerner les déterminants de premier niveau c'est-à-dire ceux qui influencent directement la carrière sans passer par d'autres déterminants. Selon ces auteurs nous avons dans cette démarche : l'aspiration, les compétences, l'information détenue, les décisions, les actions prises et les caractéristiques sociodémographiques.

Pour les auteurs ci-dessus évoqués, les aspirations constituent le facteur principal qui pousse l'individu à choisir une nouvelle carrière, un nouvel emploi ou un nouveau rôle. Les aspirations sont, elles-mêmes influencées par une foule de variables. Celle-ci incluant les

valeurs parentales, les valeurs sociales, le sexe, l'origine éthique, le niveau d'éducation, l'état du marché du travail le stade de développement personnel, l'image que la personne a d'elle-même, ses aspirations, ses aptitudes, ses besoins etc. Ces notions reflètent le désir de chaque individu à faire une carrière qui s'harmonise à sa personnalité, répond à ses besoins et valeurs s'appuyant ainsi sur ses capacités et ses aptitudes particulières Guerin et Wils (1992).

Cependant, ceux-ci relèvent que les actions volontaires qu'un individu enclenche dans le but de maîtriser son destin ne peuvent manquer d'influencer sa carrière. Bien sûr l'individu peut choisir de prendre une décision qui va infléchir sa carrière, mais il peut aussi, par ses actions ou son comportement, montrer sa volonté de progresser. Ce qui lui permettra de faire évoluer sa carrière dans le sens souhaité.

Quant aux facteurs liés à l'organisation, London et Stumpf (1982), estiment qu'ils englobent la stratégie organisationnelle, la philosophie de gestion, les caractéristiques organisationnelles, les pratiques de gestion des ressources humaines et les caractéristiques des preneurs de décisions.

Les stratégies organisationnelles ont un impact sur le profil de carrière du personnel par conséquent, sur sa vie privée. Il s'agit de la diversification et la croissance qui offrent de grandes possibilités de mobilité. Les stratégies de fusion, d'acquisition et de prise de contrôle conduisent à la réduction des postes et engendrer des conditions propices au plafonnement de carrière.

Blau (1958) et Tremblay (1991), avaient déjà noté que le taux de croissance était l'un des premiers déterminants organisationnels à influencer la demande des nouveaux employés au vue du cheminement de carrière.

Quant à Guerin et Stump (1982), les dimensions philosophiques de gestion constituent un second groupe de déterminants organisationnels. C'est le cas d'une décision favorisant la mobilité interne de la main- d'œuvre qui est un élément majeur de la philosophie de gestion. Décision qui ne peut manquer d'occasionner la progression des personnes exerçant déjà au sein des organisations.

Les caractéristiques organisationnelles constituent un autre groupe de déterminants de la carrière. Les plus fréquentes mises en évidence selon Guerin et Wils, (1992), sont la taille, le roulement, la démographie interne et les secteurs d'activités. La carrière est aussi influencée par les pratiques de gestion de ressources humaines de l'organisation.

Ainsi Stumpf et London (1981), déclarent que le profil des preneurs de décisions, leur personnalité, leurs aspirations et leurs perceptions ne peuvent manquer d'influencer les carrières de leurs subordonnés. Cela s'applique même dans un contexte de formalisation intense des pratiques de gestion ou de professionnalisme développé par des supérieurs.

La prise en compte de ce qui précède nous pousse à dire que la carrière de l'employé dépend de la philosophie adoptée par son chef pour un fonctionnement meilleur de la structure et son épanouissement personnel.

2-1-3-Facteurs liés à la dimension objective de la carrière

Plusieurs recherches ont été consacrées à cette nouvelle conception de la carrière et les auteurs donnent une nouvelle définition. Pour Gutteridge (1987), souligne que chez une personne, la carrière représente la séquence des activités et des comportements reliés au travail ainsi que des valeurs, attitudes et aspirations qui y sont associées tout au long de la vie chez une personne, cité par Ndeye (2014, p. 88).

Pour plus de clarté, l'auteur prétend que la définition de la carrière est strictement individuelle. Aussi ce concept tient peu des différents contextes dans lesquels la personne évolue, tout en insistant sur la notion de temps. Elle n'intègre toutefois qu'une seule composante de la carrière en l'occurrence la profession.

En nous référant à la pensée de Tréanton (1960), la carrière est comme un moment dans lequel il intervient un changement ou une évolution de statuts, de rôles. Pour lui, la carrière s'identifie à l'accroissement ininterrompu du pouvoir et des responsabilités. Il s'agit du déroulement des expériences professionnelles d'une personne au cours de sa vie.

D'après Ndeye (2014), *le développement de la carrière est une opportunité de focalisation sur les ressources d'une personne et sur sa vision propre d'un avenir réussi*. En effet pour cette dernière, le déroulement de la carrière suit un avenir continu de maturation. Celui –ci va du développement personnel de l'individu à l'accumulation des compétences suffisantes dans l'orientation et l'adaptation des choix de carrière.

Selon Gingras (2000), le choix d'une profession est un processus développemental plus ou moins réversible qui tient compte des désirs de l'individu et de la réalité à laquelle il est confronté. Aussi les choix de carrière peuvent s'exprimer en termes d'étapes de carrière. *Ces choix sont déterminés par la catégorie socioéconomique, l'aptitude intellectuelle et la*

personnalité de l'individu ainsi que des opportunités qui s'offrent à lui : cité par Ndeye (2014, p.27).

En général, le développement de carrière de l'enseignant est cadré dans un processus par lequel l'individu se façonne progressivement une identité professionnelle à travers la différenciation et l'intégration de sa personnalité une fois confronté au monde du travail. L'individu doit pouvoir reconnaître les ressources sur lesquelles il doit bâtir ses projets ou sa carrière par rapport à ses savoirs, ses motivations et ses sentiments. Par conséquent, la carrière n'est pas uniquement considérée comme la progression d'un employé au cours du temps. Mais, peut aussi être l'ensemble des manières usées par un individu pour juger ses propres attitudes, ses comportements et compétences. A travers ces idées développées, la carrière est perçue comme une suite d'ajustements au réseau d'institutions, d'organisations et de relations informelles ou formelles dans lequel la profession est exercée.

2-1-4- Facteurs liés aux sources d'épanouissement au travail d'enseignant

En référence aux travaux de Njimfou (2011, p. 126), *la promotion, les indemnités salariales (système de rémunération et de récompenses, la sécurité au travail), l'environnement de travail sont considérés comme sources d'épanouissement et du bien-être de l'éducateur.*

La promotion au travail est l'œuvre de la gestion des ressources humaines. Celles-ci constituent un ensemble des pratiques du management ayant pour objectif mobiliser et développer les ressources humaines pour une plus grande efficacité et efficiente de l'organisme. La promotion permet donc à élever l'enseignant à un grade élevé, à des fonctions supérieures. C'est la nomination d'un enseignant chargé de classe qui est promu au poste de Directeur d'école ou de maître d'application.

Dans le sens courant, la promotion est le fait d'obtenir un nouveau poste et de nouvelles responsabilités. Elle est accompagnée d'une augmentation de grade avec une augmentation de salaire et d'avantages divers. Notons ici le cas de la prime de sujétion d'un Directeur d'école.

Qualifiée d'interne, la promotion est un facteur de motivation, de dynamisation du personnel. Elle vient récompenser la qualité du travail fournie par le salarié. Elle donne au salarié, la possibilité d'accéder à un niveau supérieur qui réponde à la fois à son souhait et à un besoin de la structure. Dans l'administration, la promotion interne est le fait pour un enseignant d'accéder, grâce à son ancienneté et à ses compétences, à un grade supérieur sans

passer par le concours normalement requis. Il est donc à constater que la promotion au travail occupe une place importante pour le bien-être de l'enseignant d'où un autre facteur d'épanouissement personnel.

Les indemnités salariales, quant à elles, renvoient au système de rémunération et récompenses. C'est la principale source de motivation car, elles sont plus perceptibles à court terme. L'augmentation du pouvoir d'achat est la principale revendication des syndicats et mobilise des milliers d'agents du service public dans les rues. La rémunération est liée à la grille indiciaire et à des échelons. Seul l'avancement permet de voir évoluer significativement le salaire de l'enseignant du secteur primaire public. Une fois le dernier échelon atteint, l'avancement au grade ou au corps supérieur est inexistant. Alors, les agents sont plafonnés à leur échelon sans perspective de carrière. Le système des récompenses et des primes, bien présent dans l'organisation publique depuis la nuit des temps, ce système admet plusieurs procédures diverses pour l'attribution des primes en général. Mais comment sont-elles appliquées ? Selon quels critères ? Quelle cohérence et équité ? A quelle heure ?

Aux vues de ces multiples questions, les économistes proposent une récompense au mérite des managers publics avec une récompense quand l'enseignant est performant et une sanction quand il ne l'est pas. Encore d'autres soucis : quels seront les critères de performance ? Qui les évaluera ? Et quelles seront les sanctions ?

Ces procédures d'attribution des primes exigent une équité dans la distribution tout comme des récompenses et avantages à retirer de l'exercice d'un métier d'enseignant.

Cela peut contribuer à un état de stabilité émotionnel de l'enseignant lui permettant d'être très certain ou au moins certain de son auto-accomplissement, de son épanouissement.

2-1-5- Facteurs liés à l'environnement social des enseignants

Maranda, Paille et Viviers (2011), qui ont mené des études sur les origines de la souffrance des enseignants, ont énuméré les facteurs qui influencent la fonction d'enseignant. Il s'agit du non-respect et la violence, qui connus au quotidien, ont un impact tant sur l'accomplissement de leur fonction que de leur désir personnel. Suite à un entretien avec 145 enseignants, ces auteurs confirment la présence de la violence sous toutes ses formes au sein de l'enseignement. Le vocabulaire, le ton employé lors des échanges, l'absence de politesse minimale font partie des conditions de travail dans les écoles.

D'après ces trois auteurs, chez les enseignants, les sources possibles de souffrance liées au non-respect et à la violence n'émanent pas uniquement des élèves. La violence, le mépris et les frustrations proviennent aussi des parents d'élèves, des amis et même des collègues. Les institutions elles-mêmes font également preuve de violence lorsqu'elles manquent du respect envers la fonction et l'identité enseignante. C'est le cas d'un enseignant épuisé ou en détresse qui se voit d'autant plus exposé à être la cible de pressions ou d'attaques personnalisées.

A cet effet, les auteurs soulignent que cette situation vécue par l'enseignant au quotidien dans son milieu, est censé être un facteur perturbateur à l'atteinte des objectifs visés par l'enseignant tant du côté professionnel que personnel.

Jeffrey (2008), découvre dans une étude menée sur la souffrance des enseignants que ce malaise est de nature subjective. Ainsi, il a établi cinq groupes d'indicateurs qui, en amalgame, permettent de mieux reconnaître les détresses des enseignants. Entre autres, notons ceux liés au travail et à la société.

Parmi les indicateurs liés au travail, l'auteur mentionne la faible rémunération et peu de chance de promotion ; le déséquilibre entre effort fourni et reconnaissance (peu de récompense, accent mis sur les erreurs, les faiblesses) ; le manque de latitude pour agir ; une direction peu réceptive à la souffrance des enseignants (évitement, qualifie d'incompétence) ; la lourdeur de la tâche et manque de moyens ; soutiens déficients de la direction ; la profession où la tension et le stress sont toujours présents, mais non reconnus.

Quant aux indicateurs sociaux, il énumère une profession scrutée à la loupe ; des parents qui ont l'impression d'en savoir plus que les enseignants ; des juges plus sévères à l'égard des enseignants ; demande pour une moralité exemplaire ; professionnel en tout temps, sans vie privée ; Image de la profession déficiente (confiance sociale érodée) ; Une partie de la population ne valorise pas la scolarisation ; Relâchement dans les rites de civilité, de politesse, de respect réciproque.

Ces indicateurs dont l'enseignant est sujet dans l'exercice de ses fonctions ne le laissent pas indifférent au plan psychologique. C'est pourquoi en 2007, la Fédération des commissions scolaires du Québec note que près de 50 % des absences du personnel enseignant sont dues à des troubles de nature psychologique qui sont la dépression, l'épuisement professionnel.

Allant dans le même sens, Houlfort (2010), dans une étude sur le décrochage professionnel, concluent que 20% d'enseignants travaillent chaque jour dans un état de détresse psychologique, soit près du double de ce que l'on trouve dans la population en général. En plus 60% environ des enseignants éprouvent des symptômes d'épuisement professionnel au moins une fois par mois.

Dans le même ordre d'idées, un rapport du MINEDUC (1987), sur l'effectivité et la motivation de l'enseignant annonce qu'au sein de l'enseignement, il y a deux types de besoin qui dominent. Il s'agit du besoin d'épanouir sa personnalité 49% et le besoin de considération 48%. A côté, se trouvent le besoin de sécurité 38%, le besoin de prestige 38% et le besoin d'affectation 36%. Il est donc à constater que le besoin d'épanouissement est le moteur de la volonté d'autonomie dont les enseignants font preuve. Le besoin de prestige qui permet de s'offrir son rêve motive assez les enseignants. En plus, une autre enquête réalisée entre 1997 et 1981 auprès de 1040 enseignants concernant leur motivation à enseigner, on relève différents types de motivation parmi lesquels la motivation matérielle 59% qui regroupe la liberté d'action, la flexibilité et la diversité du travail, l'autonomie dans le travail.

En résumé, les relations interpersonnelles saines jouent un rôle capital dans l'auto accomplissement de l'employé. Lorsque les relations entretenues avec les collègues, les amis et les membres de la société sont bonnes, elles facilitent et motivent l'employé à résoudre les difficultés liées à l'atteinte des objectifs personnels.

2-2- Quelques travaux sur la situation socioprofessionnelle des Instituteurs Contractuels

D'après le MINEDUB (2013), les IC sont recrutés en 8^e catégorie et leur mode de traitement relève du code de travail au Cameroun. Dans le cas présent, la gestion de carrière d'un IC renvoie à l'avancement d'échelon, au reclassement et au changement de statut professionnel.

L'avancement d'échelon dépend des dispositions des articles 44 et 45 du décret n°94/199 du 07 octobre 1994 portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000. Il est conditionné par une évaluation, favorable de ses performances professionnelles faites à la fin de chaque exercice budgétaire.

D'après le décret ci –dessus, il est reclassé en 10^e Catégorie après une ancienneté de 15 ans de service effectif ou après l'obtention d'une licence en sciences sociales. Mais, ce dernier mode d'évolution n'interpelle que les IC titulaires d'une licence en sciences humaines qui se trouvent en effectif réduit. Conséquence la majorité se trouve freinée dans l'amélioration de leur statut sociale d'où une défaillance dans la réalisation de soi.

La gestion de carrière renvoie également au changement de statut professionnel à travers l'intégration dans la fonction publique et la nomination à un poste plus valorisant.

L'intégration relève des dispositions contenues à l'article 73 du décret n° 2000/359 du 05 décembre 2000 portant statut particulier des fonctionnaires des corps de l'éducation Nationale. Ainsi les IC peuvent se faire intégrer après 10 années de service effectif au cas où ils remplissent les autres conditions d'accès à la fonction publique. Dès lors le MINEDUB (2013, p. 36) souligne qu'ils ne doivent pas avoir atteint 55 ans (l'âge de départ en retraite) dans leur catégorie d'agents contractuels. En attente de l'application de cet article, de nombreux concours professionnels lancés par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA) leur offrent également la possibilité de se faire intégrer en cas d'admission. Mais, ils constituent une priorité pour les IC âgés de 50 ans au plus et ayant réuni une ancienneté de 5 (cinq) ans effectifs au poste. D'où un souci majeur pour ceux dont l'âge est compris entre 50 ans et 55 ans et ceux qui, malgré leur âge avantageux n'ont pas l'ancienneté requise au poste.

Quant à la nomination, le MINEDUB (2013), l'IC peut être nommé à un poste de responsabilité et bénéficier des avantages y relatifs. A titre illustratif, notons le cas du Directeur d'école ou du maître d'école d'application qui donne droit à une prime de sujétion dont le montant revient à 4000 (quatre mille) francs CFA. Mais, en qualité d'animateur de niveau, cette nomination s'effectue selon l'ancienneté ou les compétences de l'enseignant. Ce dernier se sent plus aisé, plus valorisé, plus expérimenté dans le domaine de l'enseignement. Il est ainsi appelé à apporter un soutien, une aide socio- professionnelle à ses collègues nécessiteux.

Concernant la rémunération des IC, il est évident qu'elle demeure un défi majeur pour la plupart des pays africains. Car, Amelewonou (2004), souligne que la moyenne des salaires des enseignants se situe autour de 4,6 X PIB. C'est la raison pour laquelle ils continuent à réclamer au moins le réajustement des salaires. Le phénomène devient très pertinent pour les instituteurs dits contractuels au Cameroun qui réclament avec ferveur leur intégration dans la

fonction publique afin de bénéficier d'une revue à la hausse de leur salaire. Les primes liées au salaire sont mal appréciées et exigent des négociations pour en bénéficier, les avantages de service sont rares et la liquidation des droits à la retraite devient de plus en plus incertaine. Cette rémunération est composée entre autres du salaire de base, des primes. S'y inscrivent également dans cette liste, des avantages de services attribués.

A cet effet, les textes du MINEDUB (2013), déclare qu'au départ, les IC sont recrutés en 8^{ème} catégorie. Ainsi, leur salaire de base mensuel est relatif à celui d'un agent contractuel d'administration malgré leur formation de base adéquate à l'enseignement dans les écoles primaires publiques.

A ce salaire s'ajoutent les primes qui relèvent de certains critères. Notons la prime de technicité qui s'élève à dix-sept mille six cent cinquante francs (17 650 f. CFA), celle d'enseignement et d'évaluation vaut dix mille francs (10 000 f. CFA). Une autre dite de non logement revient à 20% du salaire de base depuis le 1er Avril 2008. Elle est effective qu'après production d'un dossier comportant une attestation de non logement. Cette prime est fixée par le Délégué Régional des Domaines ou les responsables des Services Centraux du Ministère des Domaines, du Cadastre et des Affaires Foncières (MINDCAF). Sur cette liste s'inscrivent aussi l'indemnité de non logement et les prestations familiales. Celles-ci permettent un alignement solde des enfants mineurs. Les allocations sont effectives qu'après production d'un dossier incluant un arrêté préfectoral.

Ce mode de traitement paraît néfaste à leur épanouissement car, générant en eux une source de tension qui les déséquilibre psychologiquement et constitue un obstacle à leur épanouissement.

Les travaux relatifs la situation socioprofessionnelle des enseignants étant présentés, nous évoluons avec les théories qui facilitent la compréhension de notre sujet.

2-3-Théories explicatives du sujet

La présente partie porte essentiellement sur les théories qui expliquent notre étude. Il s'agit de deux de motivation par satisfaction des besoins. L'une est de Maslow et l'autre d'Alderfer. Il sera question de présenter chaque édifice théorique, son rapprochement avec notre étude et ses intérêts si nécessaire.

2-3-1-Théorie de motivation de Maslow

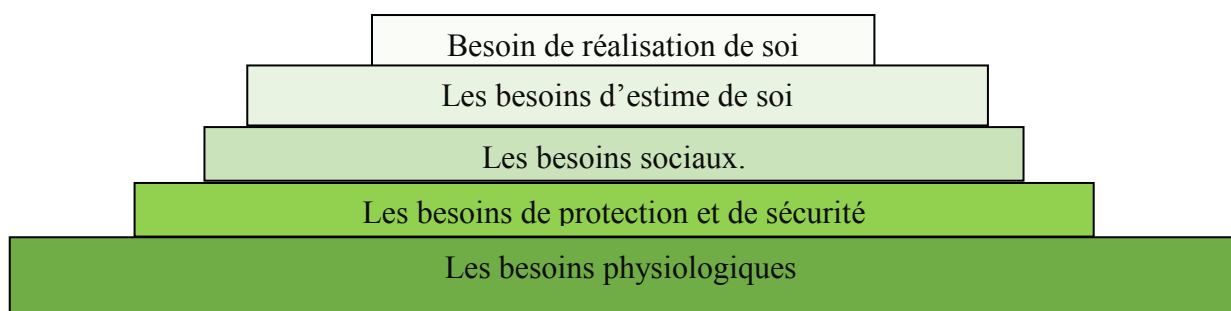
2-3-1-1-Présentation de la théorie

D'après Maslow (1943), cité par Hellriegel, Slocum, et Woodman, (1992, p. 167), *l'être humain est un tout composé des aspects d'ordres physiologiques, psychologiques, sociologiques et spirituels dont chacun est relié à certains besoins. Ceux-ci sont des manques ressentis par l'organisme et jouent un rôle stimulateur de la motivation.* En d'autres termes, il s'agit des critères internes et externes à l'individu qui lui permettent de ressentir un besoin qu'il cherche sans cesse à combler afin d'avoir un équilibre émotionnel.

A partir des observations réalisées dans les années 1940, le psychologue Maslow, expose pour la première fois sa théorie *A Theory of Human Motivation*. D'après celle-ci tout individu ressent un certain nombre des besoins qui sont des sources de motivation. Celle-ci qui émane des critères innés et environnementaux à l'individu est selon l'auteur, un ensemble des forces qui interagissent en lui et qui le pousse à agir jusqu'à l'atteinte d'un objectif préétabli.

En 1943, il met sur pied la deuxième édition de son ouvrage intitulé *Motivation and Personality*, où apparaît l'exposé le plus complet de sa théorie de la motivation humaine. Recherchant ce qui se cache derrière cette motivation, il met à jour ces cinq groupes de besoins fondamentaux. Ceux-ci apparaissent progressivement chez un individu en activité sous la forme d'une pyramide qui retient son nom (confère la figure ci-après).

Figure 1 : Pyramide de Maslow



Source : Maslow (1943).

Chaque niveau de besoin a un rôle principal à jouer mais, on note une interdépendance entre tous les cinq paliers.

- Les besoins physiologiques assurent le maintien en vie de l'individu. Il s'agit de manger, boire, dormir, se reproduire. Ces besoins sont satisfaits pour la majorité d'entre nous, mais n'ont pas les mêmes appréciations chez les individus. Cette différence

d'appréciation peut engendrer une situation qui sera jugée non satisfaisante pour la personne et, à son tour le besoin à satisfaire fera naître une motivation pour la personne.

- Les besoins de protection et de sécurité relèvent d'un sentiment de sécurité, de faire confiance. Ils émanent de l'aspiration de chacun d'entre nous à être protégé physiquement moralement et protéger les siens. Ce sont des besoins complexes dans la mesure où ils recouvrent une part objective de notre sécurité et celle de notre famille et une part subjective liée à nos craintes, nos peurs et nos anticipations qu'elles soient rationnelles ou non (sécurité d'un abri, logement, maison) ; sécurité des revenus et des ressources ; sécurité physique contre la violence, délinquance, agressions ; sécurité morale et psychologique ; sécurité et stabilité familiale ou, du moins, affective ; sécurité médicale/sociale et de santé.

- les besoins d'amour et d'appartenance sociale qui sont sociaux. Ils conviennent à l'envi d'avoir un statut, être écouté et aimé, avoir des relations intimes, appartenir à un groupe social, familial, relationnel, professionnel ;

- besoins d'estime de soi renvoient à un sentiment d'être utile, d'avoir la valeur, développer son autonomie et son identité. Ils sont aussi liés aux gratifications accordées à la personne, au respect de soi-même et de confiance en soi ;

- besoins de réalisation de soi encore appelés d'auto-accomplissement, d'épanouissement, d'exploitation de son potentiel créateur, de développement des connaissances, croyances et valeurs. Ils constituent l'étape supérieure et la dernière de la pyramide de Maslow.

Cette théorie repose sur certains principes à savoir :

- Une progression rigoureuse dans la satisfaction des besoins c'est-à-dire tant que les besoins situés à un niveau inférieur de l'échelle ne sont pas encore satisfaits, l'individu ne peut prétendre satisfaire ceux situés au niveau suivant,
- Lorsque l'individu ne parvient pas à satisfaire un besoin, il y a blocage du processus. Il ne peut plus progresser et cela génère en lui une source de tension qui déstabilise ses émotions ;
- Un besoin peut prendre des formes différentes selon les individus (vue les différences individuelles). Pour certains, c'est l'envi d'étudier, d'apprendre toujours au profit des découvertes, de développer ses compétences et ses connaissances personnelles. Par contre chez d'autres, c'est le souci de créer, d'inventer. C'est aussi le sentiment qu'a une personne de faire quelque chose de sa vie, d'atteindre ses objectifs dans un domaine précis.

L'auteur explique également que l'être humain est un tout composé des aspects d'ordres physiologiques, psychologiques, sociologiques et spirituels dont chacun est relié à un besoin. Ces besoins jouent un rôle stimulateur de la motivation qui, du point de vue psychologique, est un ensemble des forces internes déclenchées par des besoins qui entraînent des comportements orientés vers un objectif. Ces forces assurent le maintien des comportements jusqu'à ce que l'objectif soit atteint. Lesdits besoins se manifestent lorsque l'individu ressent un manque qu'il cherche à satisfaire. En bref, la motivation est un processus par lequel l'individu émet son action en vue d'atteindre un but donné.

Cette taxinomie des besoins est universelle. D'après le caractère particulier d'une motivation admet comme origine les nombreux déterminismes tels que la culture, le milieu social ou l'éducation. Dès lors, une personne peut satisfaire son estime en étant reconnue comme un bon *chasseur* par ses pairs et une autre en possédant du pouvoir etc. Tous les besoins sont continuellement présents, mais certains se font plus sentir que d'autres à un moment donné. C'est le cas d'une personne démunie de tout, qui est capable de mettre en péril sa vie pour se nourrir (les besoins physiologiques ont plus d'importance que les besoins de sécurité). Un autre cas est celui du bizutage où les besoins d'estime ne se font pas sentir avant une satisfaction relative des besoins d'appartenance. En d'autres termes, l'ensemble des pratiques rituelles imposées et destinées à symboliser l'intégration d'une personne au sein d'un groupe social facilite d'abord la satisfaction des besoins d'appartenance avant ceux d'estime. A cet effet, lorsqu'un groupe de besoins est satisfait, un autre va progressivement prendre la place selon l'ordre hiérarchique suivant : besoins physiologiques > besoins de sécurité > besoins d'appartenance et d'amour > besoins d'estime > besoin d'auto-accomplissement. En quoi cette théorie se rapproche-t-elle de notre sujet ?

2-3-1-2-Rapprochement de la théorie de Maslow avec notre sujet

Selon Maslow (1969), *les besoins correspondent à des manques ressentis par une personne à un moment particulier cité par Hellriegel et al. (1992, p. 159).* Il s'agit des facteurs d'impulsion qui poussent l'individu à renforcer sa motivation. Celle-ci étant d'après les mêmes auteurs, l'ensemble des forces qui interagissent en une personne et la poussent à agir jusqu'à l'atteinte d'un objectif préétabli, d'une productivité. Lorsque les conditions de travail lui sont favorables, l'individu connaît une stabilité émotionnelle favorable à son épanouissement.

A cet effet, cette théorie de motivation par satisfaction des besoins tend à expliquer l'ordre d'apparition des besoins individuels en relation avec sa survie. Elle explique : la satisfaction d'un besoin à un palier qui est conditionnée à celle des besoins situés au niveau inférieur. La réalisation de soi est pour lui une préoccupation du domaine psychique.

En effet, l'instituteur contractuel, grâce à son métier d'enseignant, parvient à satisfaire certains besoins à savoir :

- les besoins physiologiques : l'IC est capable de se nourrir de lui-même, se soigner, s'habiller. Malgré que cela n'atteigne pas sa guise, il parvient à subvenir aux besoins alimentaire et sanitaire pour se maintenir en vie ;

- les besoins de protection et de sécurité reflètent le sentiment d'être à l'abri du danger et protéger les siens sur le double plan physique et moral. Au lieu d'attendre encore l'aide d'autrui pour se loger, l'IC est capable de payer son loyer sans l'aide d'autrui, subvenir à certains besoins des membres de sa famille tels qu'aider au paiement de la scolarité des frères, s'occuper de leur alimentation, les loger, intervenir en cas de maladie...

- les besoins sociaux c'est-à-dire d'amour et d'appartenance sociale se situent au troisième niveau. A travers l'obtention d'un matricule solde, l'IC bénéficie d'une insertion sociale sans faille. Il appartient à la catégorie des enseignants avec lesquels il exerce les mêmes tâches, participe avec quiétude aux mouvements des enseignants tels que : les avancements d'échelon, les promotions aux postes de services plus valorisés comme celui de directeur d'école, l'émargement mensuel dans les caisses de l'Etat etc. Dans ce cadre, il entretient des relations interpersonnelles avec toute la communauté éducative (élèves, parents, collègues et hiérarchie) ;

- les besoins d'estime de soi reflètent sa fierté d'être doté d'une formation initiale de qualité et des compétences adéquates pour une éducation de qualité aux élèves. Il se plaît ainsi d'être en phase avec la norme éthique du pays et de contribuer efficacement au développement du pays ;

Cependant, l'atteinte à l'étape de réalisation pose problème aux instituteurs contractuels. D'après l'auteur, la satisfaction des besoins à tous les niveaux renvoie à l'auto accomplissement de l'individu. Par contre, la privation des besoins à un niveau crée un blocage à l'IC. Au plan psychologique, l'auteur cité par Zeitoun (1990, p.18), déclare que :

Ce blocage génère une source de tension qui soumet le sujet aux frustrations, au sentiment de perte de valeur, à la peur, aux mauvaises relations interpersonnelles... A un ensemble des dégâts psychologiques qui déclenchent des comportements négatifs et privent la liquidation d'un projet. C'est un malaise social, un dire qui prive.

Il s'agit des facteurs qui exposent l'IC aux troubles émotionnels et empêchent son accès au bien-être. C'est un ensemble d'événements conduisant au découragement, au désespoir, au non prise en compte des éléments utiles de la situation... d'où la peine à résoudre le problème de réalisation de soi synonyme d'auto accomplissement, de l'épanouissement et du bien-être dans la présente étude.

Au regard des explications précédentes, le métier de l'IC comporte des avantages tels que : la garantie de vie, la protection et sécurité, l'amour et appartenance sociale et l'assurance d'une utilité sociale. Par contre, il semble s'expose à une inquiétude vis à vis de la réalisation de soi. Au double plan psychologique et psychanalytique, cette peine à atteindre la dernière étape de l'échelle des besoins crée une tension interne à l'IC. Tension qui le soumet un conflit intrapsychique entraînant des effets comme des frustrations, des mauvaises relations interpersonnelles... qui sont des obstacles à son épanouissement. D'où l'importance de cette théorie dans la compréhension de l'objet de cette étude.

Cette théorie met en lumière l'intérêt de l'IC à satisfaire des besoins partant de la base de la pyramide des besoins jusqu'au sommet pour prétendre mener une vie épanouie. Dans le cas contraire, l'accès à l'auto accomplissement se complique. Pour être remédiée, la privation d'un besoin doit être de courte durée. Si elle dure longtemps, l'atteinte au bien-être devient impossible. Freud (1908, pp.197-198), relève qu'à long terme, une privation des besoins a une incidence sur le fonctionnement même de l'individu. *Elle est capable d'entraîner des troubles tels que l'anxiété, l'angoisse, la dépression, l'égoïsme, les névroses... qui sont des blocages de la tendance vers l'auto accomplissement.* De cette manière, l'IC peut se confronter au problème de l'éducation de qualité.

2-3-1-3- Intérêts de la théorie de motivation de Maslow

La théorie motivationnelle de Maslow (1943), revêt d'intérêt capital dans la présente étude. Elle s'adapte à l'environnement étudié. En plus, elle donne les conditions d'accès des IC à l'auto accomplissement d'une part. D'autre part, elle explique les conséquences liées à la privation d'un besoin qui rend pénible toute résolution de tout problème tel que celui pouvant être observé chez les IC. Elle est idéale dans le budget de l'IC qui se consacre d'abord à satisfaire les besoins vitaux, lui accorde de possibilités dans l'assouvissement des besoins de sécurité, sociaux, d'estime de soi et enfin au souci de s'épanouir. Cela témoigne une bonne gestion des conflits partant des plus simples aux plus complexes. Cette théorie est l'un des

modèles de motivation immédiatement compréhensible et frappante de l'objet de notre étude d'où son choix.

S'inspirant de la théorie précédente, plusieurs auteurs ont développé d'autres modèles. C'est le cas de d'Alderfer (1969), qui retient notre attention pour la suite du présent travail.

2-3-2-Théorie de motivation d'Alderfer

2-3-2-1-Présentation de la théorie

Alderfer (1969), propose une théorie de la motivation moins dogmatique dans la hiérarchisation des besoins. Sans s'opposer à celle de Maslow, l'auteur est d'accord du fait que la sensation des besoins motive l'individu au travail. Comme postulat, chaque individu est doté de trois séries de besoins qu'il qualifie de base. Il s'agit des besoins de subsistance, les besoins de relation et les besoins de progression d'où l'abréviation SRP. Ces besoins sont décrits de la manière suivante :

- les besoins de subsistance ou matériels sont satisfaits par la nourriture, l'air, l'eau, le salaire, les avantages sociaux et les conditions de travail ;
- les besoins de relations se rapportent au désir d'entretenir des liens interpersonnels avec des collègues, des supérieurs, des subordonnés, des amis et la famille ;
- les besoins de progression sont ceux qu'éprouve un individu en quête permanente de progresser personnellement, en sa manière, en apportant une contribution créative et productive à son travail.

Dans cet ordre d'idées, Alderfer adjoint deux processus qui sont:

- Le processus *d'assouvissement – progression* qui est identique au mode d'assouvissement des besoins chez Maslow. Pour plus de clarté, la satisfaction des besoins part de la première série (subsistance) vers la troisième (progression) en passant par la seconde (relation). Aussi, lorsque les besoins situés à la série inférieure ne sont pas encore satisfaits, l'individu ne peut prétendre satisfaire ceux de la série suivante.
- Le processus de *frustration – régression* qui va en sens opposé au premier. Il survient lorsque l'individu se prive d'un besoin à une étape précise. Par conséquent, l'auteur déclare qu'il réplique à la série des besoins inférieure d'où la notion de régression qui constitue ce second processus dont l'auteur qualifie de néfaste à la résolution de tout type de problème comme celui d'épanouissement de l'individu.

Ainsi, ces deux processus évoluent simultanément à un moment donné et non tous à la fois.

En résumé, cette hiérarchie fait état des moyens qui permettent à l'employé de satisfaire ses besoins et progresser vers son épanouissement. En quoi se rapproche-t-elle du présent sujet de recherche ?

2-3-2-2-Rapprochement de la théorie d'Alderfer avec notre sujet

La théorie de motivation d'Alderfer (1969), repose sur trois séries de besoins qui sont les besoins de subsistance ou matériel, les besoins de relation et les besoins de progression d'où l'abréviation SRP.

Grâce à son travail, l'IC parvient à satisfaire certains besoins à savoir :

- les besoins matériels ou de subsistances. De façon naturelle l'IC parvient à se maintenir en vie grâce à l'air et à l'eau. A cela s'ajoutent des récompenses liées à son statut professionnel telles que le salaire mensuel, les primes, les avancements d'échelon, le reclassement etc. Les avantages de service à l'instar des congés ne sont pas en reste ;
- les besoins de relation sont aussi satisfaits par l'IC. Etant donné qu'il est issu d'une famille et appartient à un corps de métier bien précis qu'est l'enseignement, il y entretient des rapports interpersonnels avec son entourage tant professionnel que familial. Dans le cadre professionnel, il a des relations avec tous les membres de la communauté éducative à savoir la hiérarchie, les collègues, les élèves, les parents. Dans son environnement ces rapports sont établis avec les membres de sa famille, ses amis.

Mais, la difficulté de résolution revient aux besoins de progression pour s'auto accomplir. Alderfer (1969), nous explique que l'évolution dans la satisfaction des besoins n'est pas automatique. Lorsqu'elle n'a pas lieu, il y a un recul en dépit de la progression. D'où le processus de *frustration- régression*. Qu'est-ce qui est à l'origine de ce processus ?

En accord avec Maslow, l'auteur relève dans le domaine psychologique que, l'insatisfaction d'un besoin par un être humain génère en lui un conflit interne aboutissant généralement aux névroses. Celles-ci sont des troubles affectifs et émotionnels qui ne rendent pas toujours aisée la résolution des problèmes d'où cette peine pouvant se ressentir par l'IC à atteindre la réalisation de soi. Il s'agit d'un état de déséquilibre psychique qui selon l'auteur, ramène l'individu au niveau inférieur des besoins.

Il s'avère important de rappeler ici les trois modalités de notre variable indépendante avec les indicateurs respectifs. Il s'agit de la gestion de carrière (l'avancement d'échelon, le reclassement, l'intégration) ; la rémunération (salaire de base mensuel, les primes, les avantages liés à la fonction) ; le contenu social (relations interpersonnelles, sentiment de perte de valeur, frustrations).

D'après Alderfer (1969), lorsque les indicateurs ci-dessus retenus sont mal appréciés, ils engendrent parfois un état déséquilibre psychique. Celui-ci peut bloquer la résolution du problème d'auto accomplissement d'où un accès difficile au bien-être rencontré chez les IC. Ce phénomène peut constituer un frein non seulement à leur propre épanouissement mais, également à celui des élèves dont ils ont la charge d'éduquer et au développement durable du pays.

Parvenus à ce niveau d'explication notre étude, nous entamons le troisième chapitre relatif à la méthodologie de l'étude.

1- DEFINITION DES CONCEPTS

Il s'agit ici de circonscrire et de signifier ce dont il est question dans la recherche. En réalité, la définition des concepts consiste à lever toute équivoque d'opérationnalisation qui sera donnée aux concepts utilisés dans l'étude. C'est ainsi que Grawitz (2001) définit le concept comme *une abstraction, une pensée, un moyen de connaissance*. Pour D. Hervé, le concept est une relation dynamique entre trois choses : la compréhension, la dénomination et l'extension. A Tremblay de renchérir : c'est une idée plus ou moins abstraite (cité par Depelteau, 2003 ? P.177). Ainsi, la définition des concepts est fondamentale en science de l'éducation. Car, la première démarche du chercheur consiste à définir les choses dont traite la recherche afin que l'on sache de quoi il est question (E. Durkheim, 1968, p.17) cité par G. Tsafack (1998, p.17). Pour Cohen cité par R. Akuolouze (1991, p.5), « *la définition des concepts, permet de faciliter la communication et de promouvoir un usage commun des termes contenus dans la recherche* ». C'est dans ce sillage que nous avons signifié les concepts fondamentaux suivants de cette étude.

2-1-Ecole Primaire Publique

D'après le Dictionnaire universel Francophone (1997, p. 1914), l'école est un établissement où l'on dispense un enseignement collectif de connaissances générales, ou de connaissances particulières nécessaires à l'exercice d'un métier, d'une profession ou à la pratique d'un art. Il s'agit d'une institution où les enseignements sont dispensés aux élèves regroupés par niveaux.

Selon Tsafak (2001, p. 74), le terme école dérive du grec *schole* qui veut dire *loisir*. Par extension il a pris le sens d'étude. De son sens *scolas* en latin, ont dérivés l'adjectif scolaire et le nom scolarisation.

Hotyat et Messe (1975, p. 187), définissent l'école comme une institution où les élèves sont répartis en petits groupes selon les critères d'âge, de niveau ou de spécialité et reçoivent un enseignement donné par un ou plusieurs maîtres.

Dans le cadre de cette étude le terme école se réfère à un établissement, une institution où les écoliers acquièrent de façon formelle, une éducation de qualité par palier.

Le mot *primaire* est du latin *primarius*, dérivé de *primus*. Il est relatif à ce qui est du premier degré, ou commencement. Qui est au début dans une série, un ordre.

Broché (1997, pp. 1914 - 1915), définit l'école *primaire* comme étant *une école de base*. La notion de *publique* est relative à ce qui appartient à tous les citoyens donc au peuple, à la Nation, à l'Etat.

Ainsi, l'Ecole Primaire Publique est une structure d'Etat qui accueille les enfants sortant directement de la famille ou de l'école maternelle.

Pour le cas présent, l'école primaire publique est une structure d'Etat chargée d'assurer une éducation de qualité aux élèves encore appelés écoliers. Cette éducation se déroule de façon formelle dans les classes suivant des paliers qui tiennent compte de l'âge chronologique et des critères psychologiques de l'enfant. C'est aussi le premier degré de l'enseignement qui est obligatoire pour tous enfants sans distinction aucune selon les normes de l'Etat. En bref, c'est une institution qui appartient au peuple, à l'Etat et dont le but est de garantir une éducation de façon formelle aux jeunes enfants de 6 à 11 ans appelés écoliers.

2-2 Enseignant

Selon le Dictionnaire universel (2008), ce terme signifie qui enseigne. C'est aussi un membre du personnel éducatif.

D'après Belinga (2005, p. 66), l'enseignant est considéré comme celui qui assure l'instruction des élèves moyennant un corpus de savoirs académiques judicieusement structurés. C'est également celui qui établit une communication interactive en classe entre ses apprenants et lui.

Pour Tsafack (1998, p. 19), l'enseignant est un éducateur, un homme soucieux de la formation complète des enfants et des adolescents dont il a la charge, un homme généreux dont les vertus sont citées en exemple en toutes circonstances. Sous cette dénomination générique, l'enseignant désigne toute personne de niveau et de spécialités variés dont la

profession consiste principalement à organiser les influences permettant aux autres d'apprendre particulièrement dans un établissement scolaire et universitaire.

Dans le cadre du présent travail, l'enseignant se réfère à toute personne chargée d'une classe d'élèves pour l'instruction et l'éducation.

2-3- Instituteur Contractuel

Etymologiquement le terme *instituteur* est emprunté du latin *institutor* qui veut dire *celui qui dispose, administre*. Par extension, il signifie *celui qui fonde, qui est chargé de l'éducation d'un enfant*. Il instruit et éduque l'enfant en conformité avec les normes éthiques d'un pays donné.

Broché (1997, p. 299), désigne par la notion d'instituteur (trice), toute personne chargée d'enseigner dans les classes du premier degré. C'est une personne qui enseigne dans les Ecoles Primaires.

En se référant à la pensée de Broché (1997, P. 84), le mot contractuel désigne dans le langage administratif un agent recruté sur la base d'un contrat et qui n'a pas reçu une formation initiale dans une école de formation professionnelle.

Selon les textes du MINEDUB / BM (2013, p. 57), le concept *contractuel* admet comme synonyme le mot *contractualisé*. D'où l'appellation d'instituteur contractualisé est cette autre expression qui marque la différence entre l'instituteur recruté et rémunéré sur les fonds propres de l'Etat, et celui recruté dans le cadre du programme de contractualisation des instituteurs de l'enseignement général...avec le concours des Partenaires Techniques et Financiers au développement.

Pour cette étude, l'instituteur contractuel est un personnel recruté sur la base d'un contrat malgré sa formation initiale dans une ENIEG. Sa gestion de carrière dépend des fonds de la banque mondiale durant les cinq premières années d'exercice. C'est un enseignant dont la tâche est d'assurer l'éducation formelle des enfants d'âge scolaire primaire publique.

2-4 L'éducation de qualité

Coombs écrit que « l'éducation de qualité est définie par la performance des élèves en termes traditionnels des programmes et des normes. L'éducation de qualité dépend aussi de la pertinence de ce qui est enseigné et appris. Comment ceci répond aux besoins actuels et futurs des apprenants. L'éducation de qualité fait également référence

aux changements significatifs apportés aux systèmes éducatifs, à la nature de ses apports, ses objectifs, les technologies éducatives, les programmes, son environnement socio-économique, culturel et politique »

La Banque Mondiale définit la qualité de l'éducation dans son rapport « Priorité et stratégies pour l'éducation » comme étant « la question qui traite les politiques éducatives, les résultats des élèves, la nature de l'expérience éducative aidant à produire les résultats et l'environnement de l'apprentissage ».

Morgatroyd et Morgan montrent qu'une éducation de qualité doit donner l'assurance de qualité à l'adoption aux normes, les méthodes appropriées et de conditions de qualité par un organe expert accompagnée d'un processus d'inspection ou d'évaluation ; la conformité au contrat, dans lesquelles certaines normes qualitatives ont été spécifiées et la qualité du service à la clientèle. Ici, on s'attarde sur les méthodes et les modèles d'organisation.

Cependant, les syndicats des enseignants pensent qu'il ne faut pas fonder simplement la définition de la qualité de l'éducation sur l'approche économique mais, l'on doit pouvoir gérer les tâches que les élèves auront à accomplir dans leur vie. Pour eux, il faut aider les élèves à être prêts non seulement pour la vie privée mais aussi à participer à la vie économique, politique et culturelle. L'éducation doit aider les enfants et les jeunes à se développer en tant que personnes. Les connaissances vont leur permettre de prendre part à la vie économique, à devenir citoyens responsables, à avoir l'esprit critique, le changement de la société, l'adaptation aux besoins présents et futurs des apprenants et de la communauté, développer les aptitudes de base dont la lecture, l'écriture, la valeur de la démocratie et des droits humains.

La qualité de l'éducation englobe l'aptitude, la compétence et la motivation (Banque Mondiale).

En somme, l'éducation de qualité de renvoie à la qualité de la formation dispensée et ses effets de capacités réelles. Selon Piore (1975), Cette qualité s'attache aux contenus cognitifs des acquis de formation, à la productivité de l'apprenant et à la qualité des diplômes obtenus. Elle se fonde sur deux principes : la capacité du système à assurer le développement cognitif de l'élève et sa capacité à promouvoir des valeurs et des comportements de citoyens responsables et à encourager un développement créatif et affectif.

CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE

D'après Grawitz (2001), la méthodologie est la branche de la logique qui étudie les principes et les démarches de l'investigation scientifique. C'est un ensemble des méthodes scientifiques et les types de connaissances qu'elles peuvent engendrer. Cette démarche permet l'obtention des résultats fiables et crédibles pour une meilleure compréhension du problème. Cette partie de notre travail traite l'ensemble des méthodes, techniques et procédés utilisés pour expérimenter notre recherche sur le terrain. Il s'agit de la phase pratique de notre étude. Après un récapitulatif de la première partie de notre étude (cadre théorique), il sera question de formuler nos variables d'étude et nos hypothèses de recherche. Le type de recherche, la population d'étude, l'échantillon d'étude, justification du choix de notre instrument de collecte des données et la méthode de recherche retenue (démarche, technique et modèle d'analyse de nos données) vont également faire partie de ce chapitre.

3-1-Rappel de l'énoncé du problème de recherche

Comme nous l'avons souligné plus haut, la question de l'éducation de qualité occupe une place de choix dans les recherches en éducation. Pour explorer la hausse ou la baisse de cette éducation de qualité, les chercheurs mettent en avant plusieurs facteurs à savoir : le financement de l'éducation, la formation des enseignants, les approches pédagogiques, les politiques éducatives, les programmes d'enseignement, l'intégration des TIC, les facteurs socioéconomiques et les conditions infrastructurelles.

C'est dans cette perspective que l'écrivain-enseignant Jiatsa Albert, insiste plus sur le volet de la formation des instituteurs et précisément la qualité des candidats et les produits à mettre sur le terrain au Cameroun.

Ledit auteur cité plus haut indique qu'au Cameroun, l'ENIEG est le plus important établissement de formation des Instituteurs de l'Enseignement Primaire et Maternel de notre pays où l'enseignement qui s'y donne a été ignoblement sacrifié sous l'autel de la faiblesse et de la fraude. Cette occasion m'a permis de comprendre pourquoi l'éducation de base se portait si mal. Elle est même la principale cause de la baisse du niveau scolaire non seulement dans ce cycle, mais aussi dans tout le reste du cursus scolaire des élèves. Cela est dû à la qualité d'éducation des élèves-maitres recrutés ; la

plupart y vont pour chercher le matricule. Or, ils ignorent que certaines conditions doivent être réunies pour prétendre un instituteur, un magister : la première condition est l'amour de la chose ; aimer ce que l'on fait est une motivation bien plus sécurisante que la recherche du matricule à tout prix ; la deuxième est la condition qui prend la source dans les états affectifs de la conscience comme l'amour ; la dernière condition est la compétence qui implique la connaissance, l'habilité et l'aptitude (Jiastsa, 2015).

Le même auteur précise :

Qu'au Cameroun, les concours se font selon les diplômes. Mais de quels diplômes s'agit-il ? Ces types de diplômes pullulent à l'ENIEG, il s'agit de diplômes truqués, fabriqués non authentifiés, appartenant même aux morts, ressuscités grâce au dieu de la corruption et de la fraude. Tout le monde sait qu'au Cameroun, le BEPC et le BAC s'obtiennent comme des petits pains, alors que certains titulaires n'arrivent pas à écrire leurs propres noms, conjuguent les articles et les noms comme des verbes, ignorent la différence entre un participe passé et un verbe au passé. (...) Et vous voudriez qu'il forme quel genre d'enfant pour un Cameroun émergent à l'horizon... ? (Ibid., p25-26).

Dans le même sillage de la promotion d'une éducation de qualité, l'accent est mis également sur la Technologie de l'Information et de la Communication (TIC). L'éducation se situe au cœur du développement économique et est préalable à l'essor des technologies. En effet, la maîtrise des TIC permet non seulement d'améliorer la qualité de l'éducation mais aussi permet le développement socioéconomique d'un continent. Elle apporte des changements dans le rapport élèves-enseignants. L'intégration des TIC dans la pratique éducative donne plus de vivacité aux interactions entre les élèves et les enseignants et permet aux élèves d'explorer eux-mêmes des pistes nouvelles des recherches et du savoir. Elle donne à l'enseignant une expérience du développement du contenu (Barry, 2009).

Au-delà de ces facteurs, on peut aussi interroger les conditions de travail d'une catégorie particulière d'enseignants à savoir les maîtres contractuels, ce qui n'a pas à notre connaissance, suffisamment exploré. Or, le recours à eux, dans le cadre l'offre de l'éducation primaire s'inscrit résolument dans la perspective de l'Education Pour Tous.

A cause de la crise économique qu'a connue le Gouvernement Camerounais dans les années 90, il était obligé de libéraliser l'éducation, vu ses moyens limités la communauté éducative et surtout les organismes internationaux l'aident à offrir l'éducation à ses citoyens. Des conférences sont souvent organisées au niveau international sur la question de la promotion de l'éducation de qualité auxquelles le Cameroun prend part en prenant des engagements y relatif.

3-2- Définition des variables de l'étude (cette partie se trouve deux fois dans le mémoire) regarde la suite, ça commence à 3-2- Définition des....

D'une manière générale, la variable se définit comme une caractéristique des personnes, des objets ou des situations liées à un concept et pouvant prendre diverses valeurs. C'est également une traduction du concept visant à le rendre mesurable. Elle se caractérise par ses modalités qui sont les différentes positions qu'elle peut prendre lors de son opérationnalisation. Celle-ci étant comprise comme la décomposition en différentes positions que prend la variable au cours de l'expérience, Evola (2013) relève que les modalités peuvent être identifiées à partir des indices ou indicateurs qui constituent des symboles extérieurs d'une modalité, d'une variable. En effet, Cette étude comporte deux types de variables : indépendante et dépendante.

3-2-1- Variable Indépendante

D'après Ndié (2006), la Variable Indépendante (VI) est *une première approximation de la cause dans une relation de cause à effet*. C'est celle qui est manipulée par le chercheur afin d'analyser ses effets sur la compétence étudiée. Elle est ainsi qualifiée parce qu'elle ne dépend pas de la volonté du sujet. Elle est plutôt imposée par l'étude, le chercheur ou l'expérimentateur. C'est elle qui motive le chercheur à faire les investigations sur un phénomène précis. Dans le cas présent, notre VI est *la formation initiale des enseignants de l'ENIEG au Cameroun*. Les trois modalités qui en découlent ont été extraites à partir de la littérature y afférente. Elles sont la gestion de carrière, la rémunération et le contenu social. Ces dernières seront opérationnalisées pour donner respectivement les indicateurs ci-après :

- Avancement d'échelon,
- Reclassement,
- Changement de statut,

- Salaire de base mensuel perçu,
- Primes,
- Avantages de service attribués,
- Relations interpersonnelles,
- Sentiment de perte de valeur,
- Sentiment de frustration.

Ces indicateurs nous permettront de mesurer l'effet sur le terrain à partir des indices retenus suivants :

- automatique, conditionné, négociable pour la gestion de carrière,
- très suffisant, suffisant, pas suffisant pour la rémunération,
- Toujours, parfois, jamais pour le contenu social.

Variable Dépendante

En référence à Ndié (2006), la Variable Dépendante (VD) est dite passive ou réponse. Elle est la réponse mesurée par le chercheur et subit l'action de la VI. Il s'agit de la variable résultat. En d'autres termes, c'est celle que l'expérimentateur soupçonne et tente d'expliquer.

Dans cette étude, la VD est l'éducation de qualité. Elle n'est pas opérationnalisée dans la présente étude et admet pour synonymes la compétence, la performance et le bien-être. Elle sera observée à l'aide des indices très certain, certain, incertain.

Plan expérimental à double entrée

Le plan expérimental pour Evola (2013), apporte une dimension explicite dans l'administration de la preuve, de l'effort de l'organisation du présent travail. Il permet d'élaborer et d'établir tous les croisements possibles entre toutes les modalités de la Variable Indépendante de l'étude qui, dans le cas présent est la formation initiale des enseignants au Cameroun. Nous avons repéré les facteurs susceptibles d'avoir un lien avec l'éducation de qualité. Il s'agit de Vi1 : gestion de carrière, Vi2 : rémunération, Vi3 : contenu social.

3-2- Définition des variables de l'étude

D'une manière générale, la variable se définit comme une caractéristique des personnes, des objets ou des situations liées à un concept et pouvant prendre diverses valeurs. C'est également une traduction du concept visant à le rendre mesurable. Elle se caractérise par ses modalités qui sont les différentes positions qu'elle peut prendre lors de son opérationnalisation. Celle-ci étant comprise comme la décomposition en différentes positions que prend la variable au cours de l'expérience, Evola (2013) relève que les modalités peuvent être identifiées à partir des indices ou indicateurs qui constituent des symboles extérieurs d'une modalité, d'une variable. En effet, Cette étude comporte deux types de variables : indépendante et dépendante.

3-2-1- Variable Indépendante

D'après Ndié (2006), la Variable Indépendante (VI) est *une première approximation de la cause dans une relation de cause à effet*. C'est celle qui est manipulée par le chercheur afin d'analyser ses effets sur le comportement étudié. Elle est ainsi qualifiée parce qu'elle ne dépend pas de la volonté du sujet. Elle est plutôt imposée par l'étude de chercheur ou l'expérimentateur. C'est elle qui motive le chercheur à faire les investigations sur un phénomène précis. Dans le cas présent, notre VI est la prise en compte des instituteurs contractuels dans l'équipe pédagogique. Les trois modalités qui en découlent ont été extraites à partir de la littérature y afférente. Elles sont la gestion de carrière, la rémunération et le contenu social. Ces dernières seront opérationnalisées pour donner respectivement les indicateurs suivants :

- Avancement d'échelon,
- Reclassement,
- Changement de statut,
- Salaire de base mensuel perçu,
- Primes,
- Avantages de service attribués,
- Relations interpersonnelles,
- Sentiment de perte de valeur,
- Sentiment de frustration.

Ces indicateurs nous permettront de mesurer l'effet sur le terrain à partir des indices retenus suivants :

- automatique, conditionné, négociable pour la gestion de carrière,
- très suffisant, suffisant, pas suffisant pour la rémunération,
- Toujours, parfois, jamais pour le contenu social.

3-2-2-Variable Dépendante

En référence à Ndié (2006), la Variable Dépendante (VD) est dite passive ou réponse. Elle est la réponse mesurée par le chercheur et subit l'action de la VI. Il s'agit de la variable résultat. En d'autres termes, c'est celle que l'expérimentateur soupçonne et tente d'expliquer.

Dans cette étude, la VD est l'éducation de qualité dans les écoles primaires. Elle n'est pas opérationnalisée dans la présente étude et admet pour synonyme de la compétence des élèves. Elle sera observée à l'aide des indices très certain, certain, incertain.

3-2-3- Plan expérimental à double entrée

Le plan expérimental pour Evola (2013), apporte une dimension explicite dans l'administration de la preuve, de l'effort de l'organisation du présent travail. Il permet d'élaborer et d'établir tous les croisements possibles entre toutes les modalités de la variable indépendante de l'étude qui, dans le cas présent est *les facteurs socioprofessionnels des IC au Cameroun*. Nous avons repéré les facteurs susceptibles d'avoir un lien avec la réalisation de soi. Il s'agit de Vi1 : gestion de carrière, Vi2 : rémunération, Vi3 : contenu social.

Tableau n°1 : Plan de factorisation extrait du plan factoriel

VI/ VD	Education de qualité
Gestion de carrière	Vi1 * Vd
Rémunération	Vi2 * Vd
Contenu social	Vi3 * Vd

Légende :

Vd = éducation de qualité

$$Vi1 * Vd = HR1$$

$$Vi2 * Vd = HR2$$

$$Vi3 * Vd = HR3$$

Tableau 2 : Croisement des variables

Variable Variable	Vd	Vi1	Vi2	Vi 3
Vd	Vd * Vd	Vi1 * Vd	Vi2* Vd	Vi3* Vd
Vi1	Vd* Vi1	Vi1* Vi1	Vi2* Vi1	Vi 3* Vi1
Vi2	Vd* Vi2	Vi1 * Vi2	Vi2* Vi2	Vi3* Vi2
Vi 3	Vd* vi3	Vi1 * vi3	Vi2* vi3	Vi3* vi3

Source : Evola (2013).

Les croisements à gauche et à droite de la diagonale sont similaires. Raison pour laquelle notre choix sera porté sur le côté gauche ou droit et non sur les deux côtés. De là, nous sélectionnons les combinaisons les plus pertinentes qui lient toutes les variables avec la variable indépendante. En référence au tableau ci-dessus, il s'agit des croisements $Vi1*Vd$, $vi2*Vd$, $vi3*Vd$.

Les croisements ainsi retenus permettent de formuler les hypothèses de recherche.

3-4- Formulation des hypothèses de l'étude

D'après Angers (1992, p.102), l'hypothèse est un *énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique*. C'est une proposition de réponse à la question posée. Elle est également considérée comme une simple supposition appartenant au domaine du probable.

3-5-Type de recherche

Notre étude est de type corrélationnel car, elle montre le lien qui existe entre la formation initiale des enseignants et l'éducation de qualité. Elle exige une enquête qui fait recours à différentes techniques (méthodes de sondage, entretiens libres, analyse statistique...).

Ghiglione et Matalon (2004, p.15), définissent l'enquête comme une interrogation particulière portée sur une situation comprenant des individus et ce, dans un but de généralisation. Selon Moser (1998, p. 157), l'enquête consiste à recueillir des données auprès de groupes ou échantillons de sujets choisis en fonction d'objectifs précis, dans le but de décrire et d'analyser une situation particulière.

Réaliser une enquête, c'est donc interroger un certain nombre d'individus en vue d'une généralisation des résultats auprès d'une population donnée. Etant donné qu'il s'agisse avant tout d'interrogation, l'enquête se distingue de :

- L'observation, où l'intervention du chercheur essaie d'être minimale ;
- L'expérimentation, où le chercheur crée et contrôle la situation dont il a besoin.

3-6-Population de l'étude

En sciences sociales, le choix de la population est d'une importance notoire. A ce titre, afin de cibler les individus concernés par notre étude, nous déterminerons ici la population mère (ou parente, totale, globale, générale...), la population cible et la population accessible.

3-6-1-Population mère

La population à laquelle nous nous intéressons dans cette étude est l'ensemble des Instituteurs dans les Ecoles Primaires Publiques (EPP) du Cameroun. Cet effectif étant énorme, nous l'avons limitée à la Région du Nord pour obtenir notre population cible.

3-6-2-Population cible

L'ensemble des IC enseignant dans les Ecoles Primaires Publiques de la Région du Nord-Cameroun se chiffre à environ 5115 Instituteurs selon la Carte Scolaire 2020 de la Délégation Régionale de l'Education de Base du Nord. Celle-ci résulte du recensement de la population enseignante à la même année. Ce nombre étant encore très grand, nous nous sommes contentés des Instituteurs en service dans le Département du Bénoué, notamment ceux de l'Arrondissement de Garoua 2^{ème} pour constituer notre population accessible.

3-6-3-Population accessible

Notre population accessible est l'ensemble des enseignants dans les EPP de l'Arrondissement de Garoua 2^{ème}. Lors de notre passage à la Délégation Départementale de l'Education de Base du Nord le 22 Avril 2023, la Carte Scolaire sur de ladite structure résultant du recensement de la population enseignante de cette année, nous a aidé à identifier 339 Instituteurs en service à l'Inspection d'Arrondissement de l'Education de Base (IAEB) de Garoua 2^{ème}. Les informations y afférentes nous ont permis de monter le tableau récapitulatif suivant :

Tableau n°4 : Récapitulatif de la population accessible

Modalités (xi)	Effectif (ni)			Fréquences (fi en %)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Instituteurs Dans l'inspection de Garoua 2 ^e en 2022	300	39	339	88,50	11,50	100

Source : Enquête de terrain (2024).

Ce nombre étant toujours élevé, grâce à une technique d'échantillonnage probabiliste, nous l'avons réduit à un nombre raisonnable et recouvrable afin d'obtenir notre échantillon.

3-7-Technique d'échantillonnage

Ne pouvant pas aisément couvrir toute la population accessible lors de notre enquête, pour obtenir notre échantillon, nous avons utilisé la technique d'échantillonnage simple. Il s'agit d'une méthode probabiliste qui consiste à obtenir l'échantillon en :

- Effectuant un recensement des différents établissements comprenant les acteurs devant faire partie de l'échantillon ;
- Procédant à un tirage aléatoire simple des établissements suivant un quota minimal d'Instituteur préalablement fixé à atteindre dans notre recherche.

3-7-1-Échantillon

L'échantillon est l'infime partie de la population accessible sur laquelle le chercheur applique directement son étude. Il est représentatif de toutes les caractéristiques présentes au sein de la population dans laquelle il est extrait. Partant ainsi du tableau récapitulatif de notre population accessible, nous avons désiré obtenir un échantillon d'au moins 130 IC des Ecoles Primaires Publiques. Nous avons procédé comme énoncé plus haut pour obtenu notre échantillon.

Conformément au ratio moyen d'enseignants par école dans l'Arrondissement de Yaoundé 3^e (Yaoundé 3^e sort d'où brusquement ???) notre barre échantillonnage fixée est de deux enseignants par salle de classe selon notre constat. Soit un effectif 12 enseignants auquel s'ajoute un Chef d'établissement. Nous avons par calcul mathématique, déduit qu'il nous faudrait couvrir au moins dix écoles sur les quarante-deux que compte ledit Arrondissement.

Est-ce ton hypothèse ci-dessus tient compte de la réalité sur le terrain ? A ma connaissance dans les EPP, on a les Maitres Titulaires (fonctionnaires intégrés), les IC (payés par les programmes) et les Maîtres des Parents (payés par les fonds de l'APEE). Hors ton étude porte uniquement sur les IC et ton hypothèse fait comme si tous les 13 enseignants de l'école sont des IC

N.B : Ledit calcul est : 13 enseignants x 10 écoles = 130 enseignants.

Considérant que tous les enseignants ne sont pas des IC et qu'il existe des cas d'absences, pour constituer notre échantillon et effectuer notre enquête, le tirage aléatoire simple nous a menés vers les 14 établissements scolaires suivants :

- Les 02 écoles de Garoua-Plateau ; (pourquoi pas dire quartier Plateau ; quartier Marouaré etc..)
- Les 06 écoles de Garoua-foulberé ;
- Les 04 écoles de Garoua-Marouaré ;
- Les 02 écoles de Garoua-Djamboutou

Tableau n°5: Récapitulatif de l'échantillon

Source : *Enquête de terrain (2024).*

$$\text{Taux de sondage} = \frac{\text{Echantillon}}{\text{Population accessible}} \times 100$$

Notre taux de sondage étant supérieur à 20 %, nous pouvons affirmer que notre échantillon est significativement représentatif de la population accessible.

3-8-Techniques d'investigation

3-8-1-Observation directe

56

stigmatisés... Il s'agit des attitudes qui rendent difficile la résolution du problème de qualité de l'éducation.

A partir des causeries avec les Instituteurs de notre environnement social, nous avons vérifié l'existence et la pertinence de nos questions de recherche. Ces dernières étant confirmées largement, nous sommes passés à l'étape suivante qui nous permettrait d'éviter les répétitions et le plagiat : la recherche documentaire.

Sondage (investigation de terrain)

L'enquête nous a permis d'entrer en contact avec nos interlocuteurs et de recueillir des informations sur le problème sus-évoqué. Elle s'est faite à travers un questionnaire (voir exemplaire en annexe) adressé aux Instituteurs dans les écoles primaires publiques. Ceci, lors de nos passages dans les structures scolaires de l'Arrondissement de Garoua 2^{ème}. Le questionnaire est donc notre principal outil de collecte des données. Il nous a permis d'obtenir des informations précises concernant nos hypothèses de recherche.

3-9- Instrument de collecte des données

3-9-1-Présentation et justification du choix d'un questionnaire

La rédaction de notre questionnaire (voir annexe) a obéi aux règles rédactionnelles utilisées en sciences sociales. Nous avons ainsi confectionné un questionnaire destiné aux Instituteurs dans les Ecoles Primaires Publiques de Garoua 2^{ème}. Composé de 26 items, ledit questionnaire est constitué :

- D'un préambule qui introduit notre travail. A travers la mise en évidence du thème de notre étude, il permet d'informer l'enquêter sur l'objet de notre recherche et le prépare au remplissage du document ;
- De la consigne à suivre pour répondre aux questions ;
- La première étape porte sur l'identification sociodémographique de l'enquêter. Elle permet d'obtenir une série d'informations sur l'enquêté aidant à établir une statistique descriptive de nos données ;
- La deuxième étape porte sur la position du problème. Elle est un ensemble de questions (ouvertes, semi-fermées et fermées) relatives à nos hypothèses de recherche (précisément nos variables, modalités et indicateurs) et permettant d'établir une analyse statistique inférentielle de nos données.

Notre choix porté sur le questionnaire se justifie à plusieurs niveaux. Nous avons une recherche de type corrélationnel avec un échantillon dépassant la centaine, notre instrument de collecte des données ne pouvait être que le questionnaire. Ceci est confirmé pour certaines raisons à savoir :

- le questionnaire n'exige pas une formation du chercheur dans le domaine de la distribution de type quantitatif ou qualitatif ;
- il Permet d'interroger un grand nombre d'individus dans un temps très réduit ;
- offre l'anonymat au répondant et le pousse à s'exprimer en toute intimité ;
- permet de quantifier les données collectées et de procéder à de diverses analyses statistiques.

A travers le questionnaire, nous avons voulu relever les insuffisances dans la situation socioprofessionnelle des Instituteurs qui sont en rapport avec leur accomplissement personnel.

3-10-Démarche de collecte des données

La collecte des données sur le terrain a connu deux étapes à savoir la pré-enquête et l'enquête proprement dite.

3-10-1-Déroulement de la pré-enquête

Durant toute la période des années académiques allant de 2023 à 2024, nous avons de temps en temps mené une investigation de type observation participante, dans certaines Ecoles Primaires Publiques de la ville de Garoua afin de nous imprégner de la réalité quotidienne vécue par les Instituteurs desdites structures éducatives. Cette période nous a permis de déceler leur volonté à atteindre une éducation de qualité.

Du 26 au 28 mars 2023, phase de la pré-enquête, nous avons administré notre questionnaire aux Instituteurs ne devant pas faire partie de notre échantillon (les Instituteurs habitants le quartier Marouaré), afin de vérifier la validité de notre questionnaire et sa congruence avec les objectifs poursuivis. Cela nous a permis d'amender considérablement notre questionnaire.

Du 07 au 09 mars 2024, nous nous sommes rendus dans les EPP faisant partie de notre échantillon, pour entrer en contact avec l'environnement (le cadre et les sujets) de notre enquête. Munis des documents nous autorisant à y pénétrer (voir annexe), nous nous sommes présentés aux différent(e)s directeur (trice)s et Instituteurs desdites structures. Cette prise de

contact s'est déroulée sans problème et nous a permis d'identifier notre échantillon afin de poursuivre nos investigations.

Déroulement de l'enquête

Du 14 au 18 mai 2024, phase de l'enquête proprement dite, nous avons administré notre questionnaire aux sujets faisant partie de notre échantillon, afin de collecter les informations qui serviraient à vérifier nos hypothèses de recherche.

Dans notre démarche, nous avons couvert 14 EPP au lieu de 10 prévues. Lors de notre passage dans ces différentes structures scolaires, tous les Instituteurs n'ont pas répondu favorablement à notre doléance. Ils ne l'ont pas fait sous prétexte qu'ils étaient submergés par le travail :

- Ils s'occupaient des élèves et des élèves-maîtres (ses) en stage dans leurs locaux ;
- Ils constituaient leurs dossiers pour le concours d'intégration des instituteurs de l'enseignement maternel et primaire dans la fonction publique, en cours ;

Pour éviter toute mauvaise surprise, nous avons prévu 140 questionnaires pour l'enquête proprement dite, nous avons récupéré cent quatre (104). Notre taux de récupération a ainsi été de l'ordre de 74, 25 %, comme le montre la formule suivante :

$\text{Taux de récupération} = \frac{\text{Nombre de questionnaires récupérés}}{\text{Nombre de questionnaires prévus}} \times 100$

$$\text{A.N : Taux de récupération} = \frac{104}{140} \times 100 \longrightarrow \text{Taux de récupération} = \underline{\underline{74, 25\%}}$$

Notre taux de récupération étant supérieur à 50 %, notre collecte est statistiquement acceptable. La non récupération, estimée à 25,75%, étant le fruit des enquêtés n'ayant pas remis le questionnaire, malgré plusieurs passages dans leurs locaux pour la cause. La récupération des questionnaires administrés, pendant l'enquête proprement dite, nous a ainsi permis de procéder au dépouillement de nos données et à l'analyse des résultats de notre recherche ; dépouillement et analyse faites de façon informatisée.

3-10-3-Techniques d'analyse des données

Dans l'optique de vérifier nos hypothèses, nous avons opté pour une analyse descriptive et une analyse inférentielle des données collectées.

Par analyse descriptive, nous entendons la consignation de nos données dans des tableaux récapitulatifs. Cela permet une lecture aisée de ces données et l'établissement d'observations prévisionnelles.

Par analyse inférentielle, on sous-entend l'utilisation d'un outil statistique pour tester nos hypothèses. Dans notre cas, utilisant un questionnaire pour collecter les données. Nous utiliserons le Khi-deux de Bravais Pearson, comme outil d'analyse de données, pour vérifier nos hypothèses, notre étude étant corrélationnelle. Les Nouvelles Technologies s'imposant en science, nous ferons usage du Logiciel Informatique de traitement des données de sciences humaines, le S.P.S.S. Version 18, cela permettra de minimiser les risques d'erreur et de répétitions, afin de confirmer ou d'infirmer les résultats obtenus de notre outil d'analyse de données.

3-11-Modèle d'analyse des données

Partant des techniques d'analyse des données énoncées plus haut, nous pouvons dire qu'elle est de type qualitatif car le Khi-deux de B. Pearson est un test catégoriel. Ce dernier répartie les données collectées en quantités (ou catégories) pour établir l'existence ou non d'une quelconque relation de dépendance entre elles.

Le modèle d'analyse de nos données énoncées, ceci marque sans transition le passage à la présentation et vérification des résultats obtenus.

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET VERIFICATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Cette partie de notre travail traite fait état de la présentation et de l'analyse des résultats de notre recherche. Il s'agit de la première phase statistique de notre étude qui comporte une analyse descriptive du fruit de notre descente sur le terrain. Nous montrerons ainsi tour à tour, pour ce travail, une explication sommaire des résultats obtenus. A cet effet, nous avons procédé à un dépouillement informatisé des données de notre principal instrument de collecte des données qu'est le questionnaire. Les tableaux ainsi obtenus seront présentés dans la suite, puis la vérification de nos hypothèses de recherche à travers le test du khi carré de Pearson marquera un arrêt à ce chapitre.

4-1- Présentation des résultats de la recherche

La présentation des résultats est faite à l'aide des tableaux avec une explication sommaire des données issues de nos investigations sur le terrain.

Tableau n°6: Répartition des Instituteurs suivant le genre

Sexe du répondant.					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Masculin	23	22,1	23,0	23,0
	Féminin	77	74,0	77,0	100,0
	Total	100	96,2	100,0	
Manquante	4	4	3,8		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau, que les deux genres sont représentés mais de façon disproportionnée : Genre masculin (22,1 %), genre féminin (74 %), avec 3,8 % des Instituteurs n'ayant pas répondu à la question. Cette disproportion confirme le fait que les Instituteurs des Ecoles Primaires au Cameroun sont en majorité du genre féminin. (A Garoua !!!???? tu es sur que la majorité des enseignants sont des femmes ? J'ai investigué dans une IAEB de Yagoua, j'ai investigué à la DREB de l'Adamaoua, dans presque toutes les

écoles le personnel enseignant est majoritairement masculin. C'est dans certaines zones du Centre et de l'Est qu'on trouve beaucoup de femmes enseignantes)

Tableau n°7: Répartition des Instituteurs suivant l'âge

		âge du répondant			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moins de 31 ans	2	1,9	2,0	2,0
	de 32 à 44 ans	45	43,3	44,1	46,1
	de 45 et à 55 ans	55	52,9	53,9	100,0
	Total	102	98,1	100,0	
Manquante	4	2	1,9		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n° 07, que l'âge des sujets est varié : 1,9 % des répondants ont moins de 31 ans, 43,3 % ont un âge compris entre 31 et 42 ans, 52,9 % ont un âge compris entre 43 et 55 ans et 1,9 % des répondants n'ont pas répondu à la question. La tranche d'âge de 43 à 55 ans est la plus élevée en nombre.

Tableau n° 08 : Répartition des Instituteurs suivant le statut matrimonial

		Statut matrimonial du répondant.			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Célibataire	23	22,1	22,5	22,5
	marié(e)	74	71,2	72,5	95,1
	veuf(veuve)	5	4,8	4,9	100,0
	Total	102	98,1	100,0	
Manquante	4	2	1,9		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°8 que le statut matrimonial des répondants est varié : célibataires (22,1 %), mariés (71,2 %), veufs (4,8 %) et 1,9 % n'ont pas répondu à la question. Nous pouvons dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des Instituteurs est marié.

Tableau n°9: Répartition des Instituteurs suivant le nombre d'enfants à charge.

nombre d'enfants à charge du répondant.					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	aucun enfant à charge	3	2,9	3,0	3,0
	un enfant à charge	8	7,7	7,9	10,9
	plusieurs enfants à charge	90	86,5	89,1	100,0
	Total	101	97,1	100,0	
Manquante	4	3	2,9		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n° 9 que le nombre d'enfants à charge des Instituteurs est varié : 2,9 % des sujets n'ont aucun enfant à charge, 7,7 % ont un seul enfant, 86,5 ont plusieurs enfants et 2,9 % des Instituteurs n'ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif a plusieurs enfants à charge.

Tableau n°10: Répartition des Instituteurs suivant le statut professionnel

situation professionnelle du répondant.					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Directeur(trice) d'école	3	2,9	3,0	3,0
	Maître(sse) d'Application	20	19,2	20,0	23,0
	Maître(sse) chargée de classe	77	74,0	77,0	100,0
	Total	100	96,2	100,0	
Manquante	4	4	3,8		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n° 10 que le statut professionnel des répondants est varié : 2,9 % des Instituteurs sont Directeurs(trices) d'école, 19,2 % sont des Maîtres(sses) d'Application, 74 % sont des Maîtres(sses) chargé(e)s de classe et 3,8 % des Instituteurs n'ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif est constitué de Maîtres (sses) chargé(e)s de classe. C'est certainement une conséquence de la politique gouvernementale en matière d'emploi

Tableau n° 11 : Répartition des Instituteurs suivant les années d’ancienneté au travail.

Années d'expérience professionnelle du répondant.					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moins de 10 ans	1	1,0	1,0	1,0
	De 5 à 10 ans	42	40,4	41,6	42,6
	Plus de 10 ans	58	55,8	57,4	100,0
	Total	101	97,1	100,0	
Manquante	4	3	2,9		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n° 11 que le nombre d’années d’ancienneté au travail des IC est varié : 1 % des Instituteurs ont moins de 10 ans d’ancienneté ; 40,4 % ont entre 5 et 10 ans d’ancienneté ; 55,8 % ont plus de 10 ans d’ancienneté ; 2,9 % des sujets n’ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif a plus de 10 ans d’ancienneté. C’est encore certainement une conséquence de la politique gouvernementale en matière d’emploi.

Tableau n° 12: Répartition des Instituteurs suivant le type de progression indiciaire ou catégorielle

Progression du répondant sur la progression indiciaire.					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	de façon automatique	2	1,9	2,0	2,0
	par dépôt de dossiers	79	76,0	77,5	79,4
	Par négociation	21	20,2	20,6	100,0
	Total	102	98,1	100,0	
Manquante	4	2	1,9		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°12 que la progression des répondants sur le plan indiciaire ou catégoriel est variée : 1,9 % des répondants progressent de façon automatique ; 76 % progressent par dépôt de dossiers (condition) ; 20,2 % progressent par négociation et 1,9 % des sujets n’ont pas répondu à la question. Nous pouvons dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants progresse par dépôt de dossiers. C’est la condition

requis de progression prescrite par les textes régissant le fonctionnement de la Fonction Publique camerounaise.

Tableau n°13: Répartition des Instituteurs suivant leur avis sur le mode de progression indiciaire ou catégorielle.

Avis du répondant sur sa progression indiciaire ou catégorielle.					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	progression négociable	79	76,0	77,5	77,5
	progression conditionnée	19	18,6	18,6	96,1
	progression automatique	4	3,8	3,9	100
	Total	102	98,1	100,0	
Manquante	4	2	1,9		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°13 que les répondants ont des avis variés concernant leur progression indiciaire ou catégorielle : 76 % des Instituteurs déclarent que leur progression est négociable ; 18,6% disent que leur progression est conditionnée ; 3,8 % disent que c'est automatique et 1,9 % des sujets n'ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme que leur progression est négociable. C'est peut-être une conséquence des lenteurs dites administratives.

Tableau n°14: Répartition des Instituteurs suivant le mode principal de changement de statut (intégration ou nomination).

Critère principal de changement de statut (intégration ou nomination) selon le répondant.					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	par dépôt de dossiers	66	63,5	66,0	66,0
	par cooptation	5	4,8	5,0	71,0
	autre forme	29	27,9	29,0	100,0
	Total	100	96,2	100,0	
Manquante	4	4	3,8		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°14 que les répondants ont des avis variés en ce qui concerne le critère principal de changement de statut : 63,5 % des sujets pensent qu'ils

changeront de statut par dépôt de dossiers ; 4,8 % affirment qu'ils changeront de statut par cooptation ; 34,7 % croient qu'ils changeront de statut par d'autres moyens et 3,8 % des individus n'ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme qu'ils changeront de statut par dépôt de dossiers. C'est un mode de changement de statut prescrit par les textes régissant le fonctionnement de la Fonction Publique camerounaise.

Tableau n°15: Répartition des sujets suivant leur avis sur la logique du changement de statut (intégration, nomination).

Avis du répondant sur la logique principale de changement de statut de l'IC.					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Automatique	23	22,1	24,2	24,2
	Conditionné	44	42,3	46,3	70,5
	Négociable	28	26,9	29,5	100,0
	Total	95	91,3	100,0	
Manquante	4	9	8,7		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°15 que l'avis des répondants est variable sur le mode principal de changement de statut des instituteurs contractuels : 22,1 % des sujets affirment que ce mode est automatique ; 42,3 % disent qu'il est conditionné ; 26,9 % disent qu'il est négociable sur le sujet et 8,7 % des individus n'ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme que le mode principal de changement de statut des IC est conditionné. C'est certainement une conséquence des multiples déceptions professionnelles subies.

Tableau n°16 : Répartition des sujets suivant leur avis sur l'existence d'un lien significatif entre la gestion carrière de l'IC et son auto accomplissement

avis du répondant sur l'existence d'un lien significatif entre la carrière de l'IC et son bien-être					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Aucun lien significatif	9	8,7	8,7	8,7
	Lien faible ou modérée	11	10,6	10,7	19,4
	Lien fort	83	79,8	80,6	100,0
	Total	103	99,0	100,0	

Manquante	4	1	1,0
Total		104	100,0

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°16 que l'avis des répondants est variable sur l'existence d'un lien significatif entre la carrière de l'IC et l'éducation de qualité: 8,7 % des sujets disent qu'il n'existe aucun lien significatif entre la carrière de l'IC et son bien-être personnel ; 10,6 % affirment qu'il existe un lien faible ou modérée entre la carrière du contractualisé et son bien-être personnel ; 79,8 % pensent qu'il existe un lien fort entre la carrière de l'IC et son bien-être personnel et 1 % des sujets n'a pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme qu'il existe un lien fort entre la gestion de carrière de l'IC et son auto accomplissement.

Tableau n°17 : Répartition des sujets suivant leur avis sur la qualité du salaire mensuel perçu

avis du répondant sur la qualité de son salaire mensuel perçu					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas suffisant	73	70,2	70,9	70,9
	Suffisant	14	13,5	13,6	84,5
	très suffisant	16	15,4	15,5	100,0
	Total	103	99,0	100,0	
Manquante	4	1	1,0		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°17 que l'avis des répondants sur le salaire mensuel perçu est varié : 70,2 % des répondants affirment que leur salaire mensuel n'est pas suffisant ; 13,6 % disent que leur salaire mensuel est suffisant ; 15,4 % pensent que leur salaire mensuel est très suffisant et 1 % des sujets n'a pas répondu à la question. Nous pouvons dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme que leur salaire mensuel n'est pas suffisant.

Tableau n°18 : Répartition des sujets suivant leur avis sur les primes de l'IC**Évaluation des primes de l'IC par le répondant**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas suffisantes	90	86,5	88,2	88,2
	Suffisantes	11	10,6	10,8	99,0
	Très suffisantes	1	1,0	1,0	100,0
	Total	102	98,1	100,0	
Manquante	4	2	1,9		
	Total	104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°18 que les répondants ont des avis variés concernant leurs primes : 86,5 % des sujets déclarent que les primes ne sont pas suffisantes ; 10,6 % disent que les primes sont suffisantes ; 1 % pense que les primes sont très suffisantes et 1,9 % des sujets n'ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme que les primes ne sont pas suffisantes.

Tableau n°19 : Répartition des sujets suivant l'accès aux avantages liés au métier de l'IC**avis du répondant sur l'accès aux avantages liés au métier de l'IC**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'accède jamais	35	33,7	34,7	34,7
	accède parfois	64	61,5	63,4	98,0
	accède toujours	2	1,9	2,0	100,0
	Total	101	97,1	100,0	
Manquante	4	3	2,9		
	Total	104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°19 que les répondants ont des avis variés en ce qui concerne l'accès aux avantages liés à la fonction du contractualisé : 33,7 % des sujets disent qu'ils n'accèdent jamais aux avantages liés à la fonction de l'IC ; 61,5 % affirment qu'ils accèdent parfois aux avantages liés à la fonction de l'IC ; 1,9 % déclarent qu'ils accèdent toujours aux avantages liés à la fonction de l'IC et 2,9 % des sujets n'ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme qu'ils accèdent parfois aux avantages liés au métier de l'IC

Tableau n°20 : Répartition des sujets suivant leur avis sur la qualité des avantages liés à la fonction de l'IC

Avis du répondant sur la qualité des avantages liés à la fonction de l'IC					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	avantages pas suffisants	72	69,2	71,3	71,3
	avantages suffisants	15	14,4	14,9	86,1
	avantages très suffisants	14	13,5	13,9	100,0
	Total	101	97,1	100,0	
Manquante	4	3	2,9		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°20 que l'avis des répondants est variable avis sur la qualité des avantages liés à la fonction d'l'IC : 69,2 % des sujets affirment que ces avantages ne sont pas suffisants ; 14,4 % disent que ces avantages sont suffisants ; 13,5 % pensent que ces avantages sont très suffisants et 2,9 % des sujets n'ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme que les avantages liés à la fonction de l'IC ne sont pas suffisants.

Tableau n°21 : Répartition des sujets suivant leur avis sur l'existence d'un lien significatif entre la rémunération de l'IC et son épanouissement

avis du répondant sur l'existence d'un lien significatif entre la rémunération de l'IC et son

épanouissement

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Aucun lien significatif	6	5,8	5,8	5,8
	Lien faible ou modérée	9	8,7	8,7	14,6
	Lien fort	88	84,6	85,4	100,0
	Total	103	99,0	100,0	
Manquante	4	1	1,0		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°21 que l'avis des répondants est variable sur l'existence d'un lien significatif entre la rémunération de l'IC et son épanouissement : 5,8 % des sujets disent qu'il n'existe aucun lien significatif entre la rémunération de l'IC et son épanouissement ; 8,7 % affirment qu'il existe un lien faible ou modérée entre la rémunération de l'IC et son épanouissement; 84,6 % pensent qu'il existe un lien fort entre la rémunération

de l’IC et son épanouissement et 1 % des IC n’ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme qu’il existe un lien fort entre la rémunération de l’IC et son épanouissement.

Tableau n°22: Répartition des sujets suivant la fréquence des bonnes relations avec son entourage professionnel.

Nature des rapports existants entre le répondant et son entourage professionnel					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Jamais	21	20,2	20,4	20,4
	Parfois	63	60,6	61,2	81,6
	Toujours	19	18,3	18,4	100,0
	Total	103	99,0	100,0	
Manquante	4	1	1,0		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°22 que la nature des rapports entre le répondant et son entourage professionnel est variée : 20,2 % des répondants affirment qu’ils n’entretiennent jamais de bonnes relations avec leur entourage professionnel ; 60,6 % répondent que parfois ; 18,3 % déclarent que toujours et 1 % des sujets n’a pas répondu à la question. Nous pouvons dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants entretient parfois des bonnes relations avec leur entourage professionnel.

Tableau n°23 : Répartition des sujets suivant la fréquence des meilleurs rapports entretenus avec les autres membres de la société.

Fréquence des meilleurs rapports existants entre le répondant et les autres membres de la société					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Jamais	33	31,7	32,0	32,0
	Parfois	60	57,7	58,3	90,3
	Toujours	10	9,6	9,7	100,0
	Total	103	99,0	100,0	
Manquante	4	1	1,0		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°23 que la nature des rapports entre le répondant et les autres membres de la société est variée : 31,7 % des répondants affirment n'avoir jamais entretenu des meilleurs rapports avec les autres membres de la société ; 57,7 % disent qu'ils les entretiennent parfois ; 9,6 % déclarent qu'ils entretiennent toujours les meilleurs rapports avec les autres membres de la société et 1 % des individus n'a pas répondu à la question. Nous pouvons dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants pense qu'ils entretiennent parfois ces rapports.

Tableau n°24 : Répartition des sujets suivant leur avis sur la fréquence du sentiment de perte de valeur dans l'exercice de leur tâche

Fréquence par rapport au sentiment de perte de valeur dans l'exercice de la tâche					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
				valide	cumulé
Valide	Toujours	65	62,5	64,3	64,3
	Rarement	21	20,1	20,7	85,0
	Jamais	15	14,4	14,8	100
	Total	101	97,1	100	
Manquante	4	3	2,8		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°24 que les répondants ont des avis variés sur la fréquence par rapport au sentiment de perte de valeur : 62,5 % des sujets disent qu'ils éprouvent toujours un sentiment de perte de valeur dans l'exercice de leur fonction ; 20,1 % affirment qu'ils l'éprouvent rarement ; 14,4 % des sujets ont répondu qu'ils n'éprouvent jamais victimes ce sentiment et 2,8% n'ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme qu'il éprouve toujours un sentiment de perte de valeur dans l'exercice de leur tâche.

Tableau n°25 : Répartition des sujets suivant leur avis sur la fréquence d'un sentiment de frustration par rapport au statut

avis du répondant sur la fréquence des frustrations dues à son métier					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Toujours	62	59,6	61,4	61,4
	Rarement	28	26,9	27,7	89,1
	Jamais	11	10,6	10,9	100,0
	Total	101	97,1	100,0	
Manquante	4	3	2,9		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°25 que l'avis des répondants est variable en ce qui concerne la fréquence d'un sentiment du mépris par rapport au métier : 59,6 % des sujets affirment se sentir toujours méprisé ; 26,9 % disent se sentir rarement méprisé ; 10,6 % ne se sentent jamais méprisé et 2,9 % des sujets n'ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme se sentir toujours méprisé.

Tableau n°26 : Répartition des sujets suivant leur avis sur l'existence d'un lien significatif entre le contenu social de l'IC et son bien-être

Avis du répondant sur l'existence d'un lien significatif entre le contenu social de l'IC et son bien-être					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Aucun lien significatif	13	12,5	12,7	12,7
	lien faible ou modérée	11	10,6	10,8	23,5
	Lien fort	78	75,0	76,5	100,0
	Total	102	98,1	100,0	
Manquante	4	2	1,9		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°26 que l'avis des répondants est variable sur l'existence d'un lien significatif entre le contenu social de IC et son bien-être : 12,5 % des sujets disent qu'il n'existe aucun lien significatif entre le contenu social de l'IC et son bien-être ; 10,6 %

affirment qu’il existe un lien faible ou modérée entre le contenu social de l’IC et son bien-être ; 75 % pensent qu’il existe un lien fort entre le contenu social de l’IC et son bien-être et 1,9 % des sujets n’ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme qu’il existe un lien fort entre le contenu social de l’IC et son bien-être.

Tableau n°27 : Répartition des sujets suivant la situation habitacle

Situation habitacle du répondant					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	En location	71	68,3	68,3	68,3
	habite son propre domicile	26	25,0	25,0	93,3
	En famille	7	6,7	6,7	100,0
Total		104	100,0	100,0	

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°27 que la situation habitacle des répondants est variée : 68,3 % des répondants affirment être en location ; 25 % disent habiter leur propre domicile ; 6,7 % déclarent habiter une maison familiale. Nous pouvons dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme être en location.

Tableau n°28 : Répartition des sujets suivant la quantité du matériel mobilier possédé

Matériel mobilier possédé par le répondant					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Aucun	13	12,5	12,7	12,7
	quelques-uns	84	80,8	82,4	95,1
	Plusieurs	5	4,8	4,9	100,0
	Total	102	98,1	100,0	
Manquante	4	2	1,9		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°28 que les répondants ont des avis variés concernant le matériel mobilier possédé : 12,5 % des sujets déclarent ne posséder aucun matériel mobilier ; 80,8% disent posséder quelques matériels mobiliers ; 4,8% disent posséder plusieurs matériels mobiliers et 1,9 % des sujets n’ont pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant

de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme posséder quelques matériels mobiliers.

Tableau n°29 : Répartition des sujets suivant la quantité du matériel immobilier possédé

matériel immobilier possédé par le répondant					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage	
				Pourcentage valide	cumulé
Valide	Aucun	61	58,7	58,7	58,7
	quelques-uns	42	40,4	40,4	99,0
	Plusieurs	1	1,0	1,0	100,0
Total		104	100,0	100,0	

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°29 que les répondants ont des avis variés concernant le matériel immobilier possédé : 58,7 % des sujets déclarent ne posséder aucun matériel immobilier ; 40,4% disent posséder quelques matériels immobiliers ; 1% dit posséder plusieurs matériels immobiliers. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme ne posséder aucun matériel immobilier.

Tableau n°30 : Répartition des sujets suivant leur sentiment sur la situation socio-professionnelle actuelle

Sentiment du répondant au regard de sa situation socio-professionnelle					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage	
				Pourcentage valide	cumulé
Valide	Pas satisfait	55	52,9	52,9	52,9
	Satisfait	41	39,4	39,4	92,3
	Très satisfait	8	7,7	7,7	100,0
Total		104	100,0	100,0	

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°30 que l’avis des répondants est variable sur leur situation socioprofessionnelle actuelle : 52,9 % des sujets affirment d’être insatisfait de leur situation socio-professionnelle actuelle ; 39,4 % disent qu’ils sont satisfaits de leur situation socio-professionnelle actuelle ; 7,7 % déclarent être très satisfait de leur situation socio-professionnelle actuelle. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme n’être pas satisfait de cette situation.

Tableau n°31 : Répartition des sujets suivant leur possibilité à accéder à une vie épanouie

Appréciation du répondant à sa possibilité à accéder à une vie épanouie					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	possibilité incertaine	50	48,1	48,5	48,5
	possibilité certaine	42	40,4	40,8	89,3
	possibilité très certaine	11	10,6	10,7	100,0
	Total	103	99,0	100,0	
Manquante	4	1	1,0		
Total		104	100,0		

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°31 que l'avis des répondants leur possibilité à accéder à une vie meilleure est variable : 48,1 % des sujets disent que l'accès à une vie épanouie est une possibilité incertaine ; 40,4 % affirment que l'accès à une vie épanouie est une possibilité certaine ; 10,6 % pensent que l'accès à une vie épanouie est une possibilité très certaine et 1 % des sujets n'a pas répondu à la question. Nous pouvons ainsi dire, partant de ce tableau, que le plus grand effectif des répondants affirme que l'accès à une vie épanouie est une possibilité incertaine.

La présentation des résultats de notre recherche étant faite, nous entamons directement avec vérification des hypothèses.

4-2- Vérification des hypothèses de recherche

Dans cette partie, il est question de vérifier la validation de l'hypothèse générale émise préalablement, à travers ses hypothèses spécifiques qui seront confirmées ou non. Cette vérification se fera à travers une analyse statistique inférentielle car, suivant notre thème (*situation socioprofessionnelle des instituteurs contractuels au Cameroun et réalisation de soi*), nous traitons d'un probable lien significatif existant entre une variable indépendante et une variable dépendante qui sont les suivantes :

- **V.I. :** *situation socioprofessionnelle des instituteurs contractuels au Cameroun*
- **V.D. :** *éducation de qualité*

Dans un langage plus simple, la vérification de nos hypothèses sera faite à travers le suivi de sept étapes qui constituent la voie méthodologique par excellence en sciences humaines et éducatives. Ces étapes sont les suivantes :

- Rappel de l'hypothèse de recherche à vérifier (HR) et formulation de l'hypothèse nulle (H_0) et de l'hypothèse alternative (H_1) ;
- Choix et explication du seuil de signification α ;
- Choix, justification et calcul du test approprié ;
- Détermination du degré de liberté (ddl) et lecture de la valeur critique du test ;
- Énoncé de la règle de décision ;
- Application de la règle de décision ;
- Conclusion.

4-2-1-Vérification de l'hypothèse spécifique n° 1

ETAPE 1 : Rappel de l'hypothèse de recherche et formulation de l'hypothèse nulle et de l'hypothèse alternative :

H.R : *Il existe un lien significatif entre la faortion des IC au Cameroun et l'éducation de qualité.*

H₀ : *La gestion de carrière des IC au Cameroun n'influence pas l'éducation de qualité.*

H₁ *la gestion de carrière des IC au Cameroun influence l'éducation de qualité.*

ETAPE 2 : Choix et explication du seuil de signification α

Nous choisissons dans le cadre de notre travail $\alpha = 0,05$ pour seuil de signification ; ce qui veut dire que nous aurons 5 % de chances de nous tromper dans la prise de décision et 95 % de chances de ne pas nous tromper dans la prise de décision.

ETAPE 3 : Choix, justification et calcul du test approprié

Nous utiliserons dans le cadre de notre travail le Khi-deux de Bravais Pearson pour vérifier notre hypothèse parce que :

- Nous avons à faire, dans le cadre de notre recherche, à un échantillon constitué de groupes indépendants auquel nous avons administré un questionnaire ;
- Les réponses aux questions posées étant globalement de type qualitatif, le Khi-deux (test catégoriel) nous permettra de quantifier les données obtenues et de les étalonner.

Ayant utilisé le logiciel de traitement informatisé des données SPSS, version 18, nous avons obtenu les tableaux suivants :

Récapitulatif du traitement des observations						
	Valide		Observations manquantes		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
critère principal de changement de statut (intégration ou nomination) de l'IC	99	95,2%	5	4,8%	104	100,0%
* appréciation de la possibilité à accéder à une vie meilleure						

Nous observons au tableau n°32 que sur 104 répondants, seuls 99 (soit 95,2 %) présentent des données valides pour le logiciel tandis que 5 (soit 483 %) présentent des données non considérées par ce dernier. On obtient ainsi le tableau de contingence suivant :

Tableau croisé critère principal de changement de statut (intégration ou nomination) de l'IC selon le répondant *

Source : Enquête de terrain (2024).

$$\chi^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e} \quad \text{avec} \quad f_o = \text{Effectif observé} \quad f_e = \text{Effectif théorique}$$

A l'aide du logiciel de traitement informatisé des données SPSS, version 18, nous avons obtenu le tableau suivant :

Tableau n°34: Calcul du Khi-deux

Tests du Khi-deux			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	25,531 ^a	4	,000
Rapport de vraisemblance	29,138	4	,000
Association linéaire par linéaire	11,738	1	,001
Nombre d'observations valides	99		

4 cellules (44,4%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,51.

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°34 que notre Khi-deux est égal à 25,531 avec une signification asymptotique bilatérale égale à 0.

Tableau n°35: Calcul du Coefficient de Contingence

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	,453	,000
Nombre d'observations valides		99	

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°35 que notre Coefficient de Contingence est égal à 0,453 avec une signification asymptotique bilatérale égale à 0. Cela montre que la relation existante entre les deux variables de notre hypothèse est moyenne ou modérée.

ETAPE 4 : Détermination du degré de liberté (ddl) et lecture de la valeur critique du test sur la table des valeurs

Dans le cadre de l'utilisation du test Khi-deux, le degré de liberté a pour formule :

$$\text{ddl} = (\text{Nl} - 1) \times (\text{Nc} - 1) \quad \text{Avec } \text{Nl} = \text{Nombre de lignes et } \text{Nc} = \text{Nombre de colonnes.}$$

Partant de la lecture du tableau n° 33, nous savons que **ddl = 4** et **$\alpha = 0,05$** . Nous aurons pour valeur lue dans la table des valeurs du Khi-deux : **$\chi^2 = 9,488$** .

ETAPE 5 : Enoncé de la règle de décision

Si $\chi^2_{\text{cal}} > \chi^2_{\text{lu}}$, H_0 est rejetée et H_1 est acceptée.

Si $\chi^2_{\text{cal}} \leq \chi^2_{\text{lu}}$, H_0 est acceptée et H_1 est rejetée.

ETAPE 6 : Application de la règle de décision

$$\chi^2_{\text{cal}} = 25,531 \text{ et } \chi^2_{\text{lu}} = 9,488$$

$$\chi^2_{\text{cal}} > \chi^2_{\text{lu}} \longrightarrow H_0 \text{ est rejetée et } H_1 \text{ est acceptée}$$

ETAPE 7 : Conclusion

Comme H_0 est rejetée et H_1 est acceptée, notre Hypothèse de recherche est confirmée. Autrement dit : *Il existe un lien significatif entre la gestion de carrière des instituteurs contractuels au Cameroun et l'éducation de qualité.*

4-2-2-Vérification de l'hypothèse spécifique n° 2

ETAPE 1 : Rappel de l'hypothèse de recherche et formulation de l'hypothèse nulle et de l'hypothèse alternative

H.R : *Il existe un lien significatif entre la rémunération des instituteurs contractuels au Cameroun et l'éducation de qualité.*

H_0 : *La rémunération des instituteurs contractuels au Cameroun n'influence l'éducation de qualité.*

H_1 : *La rémunération des instituteurs contractuels au Cameroun influence l'éducation de qualité.*

ETAPE 2 : Choix et explication du seuil de signification α

Nous choisissons dans le cadre de notre travail $\alpha = 0,05$ pour seuil de signification. C'est-à-dire que nous aurons 5 % de chances de nous tromper dans la prise de décision et 95 % de chances de ne pas nous tromper dans la prise de décision.

ETAPE 3 : Choix, justification et calcul du test approprié

Nous utiliserons dans le cadre de notre travail le Khi-deux de Bravais Pearson pour vérifier notre hypothèse parce que :

Nous avons à faire, dans le cadre de notre recherche, à un échantillon constitué de groupes indépendants auquel nous avons administré un questionnaire.

Les réponses aux questions posées étant globalement de type qualitatif, le Khi-deux (test catégoriel) nous permettra de quantifier les données obtenues et de les étalonner.

Ayant utilisé le logiciel de traitement informatisé des données SPSS, version 18, nous avons obtenu les tableaux suivants :

Tableau n°36 : Récapitulatif de la contingence entre le salaire de base mensuel de l'IC et l'appréciation de la possibilité à accéder à l'auto accomplissement

Récapitulatif du traitement des observations						
	Valide		Observations Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
Salaire de base mensuel de l'IC						
*						
appréciation de la possibilité à accéder à l'auto	102	98,1%	2	1,9%	104	100,0%
accomplissement						

Source : *Enquête de terrain (2024).*

Nous observons au tableau n°36 que sur 104 répondants, seuls 102 (soit 98,1 %) présentent des données valides pour le logiciel tandis que 2 (soit 1,9 %) présentent des données non considérées par ce dernier. On obtient ainsi le tableau de contingence suivant :

Tableau n°37: Contingence entre le salaire de base mensuel perçu de l'IC et l'appréciation de la possibilité à accéder à l'auto accomplissement

Tableau croisé avis du répondant le salaire de base mensuel de l'IC * appréciation du répondant sur sa possibilité à accéder à l'auto accomplissement

à accéder à l'auto accomplissement						
			appréciation de la possibilité à accéder à l'auto accomplissement			Total
			possibilité incertaine	possibilité assez certaine	possibilité très certaine	
Salaire de base mensuel l'IC	Non effective	Effectif	38	30	4	72
		Effectif théorique	35,3	28,9	7,8	72,0
	Effective	Effectif	3	8	3	14
		Effectif théorique	6,9	5,6	1,5	14,0
	Très effective	Effectif	9	3	4	16
		Effectif théorique	7,8	6,4	1,7	16,0
	Total	Effectif	47	50	41	11
		Effectif théorique	47,0	50,0	41,0	11,0

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°37 que cinq cellules sur neuf (soit 55,56 %) présentent un effectif théorique compris entre 5 et 10, avec un ddl $\neq 1$; Nous ne procéderons pas à la correction de Yates pour notre Khi-deux dont la formule demeure la suivante :

$$\chi^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e} \quad \text{avec } f_o = \text{Effectif observé et } f_e = \text{Effectif théorique}$$

A l'aide du logiciel de traitement informatisé des données SPSS, version 18, nous avons obtenu le tableau suivant :

Tableau n°38: Calcul du Khi-deux

Tests du Khi-deux			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	11,716 ^a	4	,020
Rapport de vraisemblance	11,874	4	,018
Association linéaire par linéaire	2,204	1	,138
Nombre d'observations valides	102		

2 cellules (22,2%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,51

Source : Enquête de terrain (2024).

Nous observons au tableau n°38 que notre Khi-deux est égal à 11,716 avec une signification asymptotique bilatérale égale à 0,02.

Tableau n°39: Calcul du Coefficient de Contingence

Mesures symétriques

		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	,321	,020
Nombre d'observations valides		102	

Source : *Enquête de terrain (2024).*

Nous observons au tableau n°39 que notre Coefficient de Contingence est égal à 0,321 avec une signification asymptotique bilatérale égale à 0,02. Cela montre que la relation existante entre les deux variables de notre hypothèse est faible.

ETAPE 4 : Détermination du degré de liberté (ddl) et lecture de la valeur critique du test sur la table des valeurs

Dans le cadre de l'utilisation du test Khi-deux, le degré de liberté a pour formule :

ddl = (NI – 1) x (Nc – 1) Avec **NI** = Nombre de lignes et **Nc** = Nombre de colonnes
Partant de la lecture du tableau 36, nous savons que **ddl = 4** et **$\alpha = 0,05$** . Nous aurons pour valeur lue dans la table des valeurs du Khi-deux : **$\chi^2 = 9,488$**

ETAPE 5 : Enoncé de la règle de décision

Si $\chi^2_{\text{cal}} > \chi^2_{\text{lu}}$, H_0 est rejetée et H_1 est acceptée.

Si $\chi^2_{\text{cal}} \leq \chi^2_{\text{lu}}$, H_0 est acceptée et H_1 est rejetée.

ETAPE 6 : Application de la règle de décision

$$\chi^2_{\text{cal}} = 11,716 \text{ et } \chi^2_{\text{lu}} = 9,488$$

$$\chi^2_{\text{cal}} > \chi^2_{\text{lu}} \longrightarrow H_0 \text{ est rejetée et } H_1 \text{ est acceptée.}$$

ETAPE 7 : Conclusion

Comme H_0 est rejetée et H_1 est acceptée, notre Hypothèse de recherche est confirmée. Autrement dit : *il existe un lien significatif entre la rémunération des IC au Cameroun et leur réalisation de soi.*

4-2-3-Vérification de l'hypothèse spécifique n° 3

ETAPE 1 : Rappel de l'hypothèse de recherche et formulation de l'hypothèse nulle et de l'hypothèse alternative :

H.R : il existe un lien significatif entre le contenu social *des IC au Cameroun et l'éducation de qualité*.

H₀ : *le contenu social des IC au Cameroun n'influence pas l'éducation de qualité*.

H₁ : *le contenu social des IC au Cameroun influence leur l'éducation de qualité*.

ETAPE 2 : Choix et explication du seuil de signification α

Nous choisissons dans le cadre de notre travail $\alpha = 0,05$ pour seuil de signification. En d'autres termes, nous aurons 5 % de chances de nous tromper dans la prise de décision et 95 % de chances de ne pas nous tromper dans la prise de décision.

ETAPE 3 : Choix, justification et calcul du test approprié

Nous utiliserons dans le cadre de notre travail le Khi-deux de Bravais Pearson pour vérifier notre hypothèse parce que :

-nous avons à faire, dans le cadre de notre recherche, à un échantillon constitué de groupes indépendants auquel nous avons administré un questionnaire ;

-les réponses aux questions posées étant globalement de type qualitatif, le Khi-deux (test catégoriel) nous permettra de quantifier les données obtenues et de les étalonner.

Ayant utilisé le logiciel de traitement informatisé des données SPSS, version 18, nous avons obtenu les tableaux suivants :

Tableau n°40: Récapitulatif de la contingence entre la fréquence des bonnes relations de l'IC avec son entourage professionnel et l'appréciation de la possibilité à accéder au bien-être

Récapitulatif du traitement des observations						
	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
Fréquence du mépris ressenti du répondant						
* appréciation de la possibilité à accéder au bien-être	100	96,2%	4	3,8%	104	100,0%

Nous observons au tableau n°40 que sur 104 répondants, seuls 100 (soit 96,2 %) présentent des données valides pour le logiciel tandis que 4 (soit 3,8 %) présentent des données non considérées par ce dernier. On obtient ainsi le tableau de contingence suivant :

Tableau croisé entre la fréquence des bonnes relations du répondant avec son entourage professionnel * appréciation du répondant sur sa possibilité à accéder au bien-être

			appréciation de la possibilité à accéder			Total
			au bien-être			
			possibilité incertaine	possibilité certaine	possibilité très certaine	
fréquence des bonnes relations interpersonnelles	Jamais	Effectif	9	7	2	18
		Effectif théorique	7,2	9,2	2,7	19,1
	Parfois	Effectif	13	4	1	18
		Effectif théorique	10,4	5,2	1,3	16,9
	Toujours	Effectif	27	29	8	64
		Effectif théorique	31,4	25,6	7 ,0	64,0
	Total	Effectif	49	40	11	100
		Effectif théorique	49,0	40,0	11,0	100,0

Nous observons au tableau n°41 qu'une cellule sur six (soit 16,67 %) présente un effectif théorique compris entre 5 et 10, avec un $ddl \neq 1$; Nous ne procéderons pas à la correction de Yates pour notre Khi-deux dont la formule demeure :

$$\chi^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e} \quad \text{avec } f_o = \text{Effectif observé et } f_e = \text{Effectif théorique}$$

A l'aide du logiciel de traitement informatisé des données SPSS, version 18, nous avons obtenu le tableau suivant :

Tableau n° 42 : Calcul du Khi-deux

Tests du Khi-deux			
	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	3,302	2	,192
Rapport de vraisemblance	3,322	2	,190
Association linéaire par linéaire	2,669	1	,102
Nombre d'observations valides	100		
1 cellules (16,7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 3,96.			

Source : *Enquête de terrain (2024).*

Nous observons au tableau n°42 que notre Khi-deux est égal à 3,302 avec une signification asymptotique bilatérale égale à 0,192.

Tableau n°43: Calcul du Coefficient de Contingence

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	,179	,192
Nombre d'observations valides		100	

Source : *Enquête de terrain (2024).*

Nous observons au tableau n°43 que notre Coefficient de Contingence est égal à 0,179 avec une signification asymptotique bilatérale égale à 0,192. Cela montre que la relation existante entre les deux variables de notre hypothèse est très faible.

ETAPE 4 : Détermination du degré de liberté (ddl) et lecture de la valeur critique du test sur la table des valeurs

Dans le cadre de l'utilisation du test Khi-deux, le degré de liberté a pour formule :

$$\text{ddl} = (\text{NI} - 1) \times (\text{Nc} - 1) \quad \text{Avec NI} = \text{Nombre de lignes et Nc} = \text{Nombre de colonnes.}$$

Partant de la lecture du tableau 33, nous savons que **ddl = 2** et **$\alpha = 0,05$** . Nous aurons pour valeur lue dans la table des valeurs du Khi-deux : $\chi_{lu}^2 = 5,991$.

ETAPE 5 : Enoncé de la règle de décision.

Si $\chi_{cal}^2 > \chi_{lu}^2$, H_0 est rejetée et H_1 est acceptée.

Si $\chi_{cal}^2 \leq \chi_{lu}^2$, H_0 est acceptée et H_1 est rejetée.

ETAPE 6 : Application de la règle de décision

$$\chi_{cal}^2 = 3,302 \quad \text{et} \quad \chi_{lu}^2 = 5,991.$$

$$\chi_{cal}^2 < \chi_{lu}^2 \quad \longrightarrow \quad H_0 \text{ est acceptée et } H_1 \text{ est rejetée.}$$

ETAPE 7 : Conclusion

Comme H_0 est acceptée et H_1 est rejetée, notre Hypothèse de recherche n°3 est infirmée. Autrement dit : *Il n'existe pas un lien significatif entre le contenu social des instituteurs contractuels et l'éducation de qualité.*

Les résultats précédemment obtenus montrent que sur nos trois hypothèses de recherche, deux sont confirmées (66,66%) et un est infirmé (33,33%). Raison pour laquelle nous sommes en droit de conclure que notre hypothèse générale est confirmée. Donc *il existe un lien significatif entre la situation socioprofessionnelle des instituteurs contractuels au Cameroun et l'éducation de qualité.*

Cette étape étant achevée, nous passons au dernier chapitre de notre étude qui portera sur l'interprétation et la discussion des résultats obtenus.

CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION ET DISCUSSIONS DES RÉSULTATS, PERSPECTIVES ET SUGGESTIONS DE LA RECHERCHE

Dans ce chapitre, il est question d'interpréter et discuter les résultats obtenus. Ainsi, nous nous appuyons sur la revue de littérature et les théories retenues dans le but d'expliquer le thème développé. Cette partie nous permet de tirer des conclusions et faire des inférences sur lesdits résultats par rapport à nos objectifs et hypothèses de départ. Ainsi, nous y présentons à tour de rôle un rappel des éléments théoriques, l'interprétation des résultats obtenus et leurs discussions. Des perspectives et des suggestions visant la résolution du problème d'éducation de qualité marquent un arrêt à cette partie de notre travail.

5-1- Rappel des éléments théoriques

Dans le présent travail, deux théories de motivation sont retenues à savoir celle de Maslow d'une part et d'Alderfer d'autre part.

D'après Maslow(1943), l'être humain est un tout composé des aspects d'ordres physiologiques, psychologiques, sociologiques et spirituels dont chacun est relié à un besoin. Ce dernier renvoie à un manque ressenti par le sujet qui le stimule à l'action : c'est la motivation qui est d'après l'auteur, un ensemble des forces internes déclenchées par des besoins entraînant des comportements orientés vers un objectif. Ces forces assurent le maintien des comportements jusqu'à l'atteinte de l'objectif fixé par l'individu. La motivation est donc un ensemble des forces intérieures qui interagissent et poussent l'individu à agir jusqu'à l'atteinte d'objectif précis.

En effet, l'auteur envisage cinq niveaux de besoins dans sa théorie de motivation qui apparaissent sous la forme d'une pyramide de la manière suivante :

- Les besoins physiologiques qui assurent le maintien en vie de l'individu à savoir manger, boire, dormir, se reproduire. Ces besoins trouvent satisfaction chez la majorité d'entre nous, mais avec des appréciations différentes;

- Les besoins de protection et de sécurité émanent de l'aspiration de chacun d'entre nous à être protégé physiquement et moralement. Ils sont complexes dans la mesure où ils recouvrent une part objective de notre sécurité et celle de notre famille et une part subjective liée à nos craintes, nos peurs et nos anticipations qu'elles soient rationnelles ou non (sécurité d'un abri, logement, maison) ; sécurité des revenus et des ressources ; sécurité physique contre la violence, délinquance, agressions ; sécurité morale et psychologique ; sécurité et stabilité familiale ou, du moins affective ; sécurité médicale/sociale et de santé ;

- Les besoins d'amour et d'appartenance sociale sont à caractère social car ils portent sur l'amour et des relations interpersonnelles. Ils conviennent à l'environnement, avoir un statut, être écouté et aimé, avoir des relations intimes saines, d'appartenance à un groupe social, familial, relationnel, professionnel ;

- Besoins d'estime de soi renvoient à un sentiment d'être utile, valeureux dans la société, développer son autonomie et son identité. Ils sont liés aux gratifications accordées à la personne, au respect de soi-même et de confiance en soi ;

- Besoins d'auto-accomplissement des objectifs, d'épanouissement, d'exploitation de son potentiel, du son bien-être, de développement des connaissances et de ses valeurs. Ils se situent à l'étape supérieure et la dernière dans cette pyramide.

Cette théorie repose sur certains principes à savoir :

- Une progression rigoureuse dans la satisfaction des besoins c'est-à-dire l'assouvissement des besoins situés à un niveau supérieur de l'échelle de Maslow est conditionné par la satisfaction des besoins du niveau précédant. C'est un principe garant de l'épanouissement chez l'individu.

- Lorsque l'individu ne parvient pas à satisfaire un besoin ; il y a blocage dans la satisfaction des besoins. Il ne peut plus progresser et cela génère en lui une source de tension qui déstabilise ses émotions. Dans ce cas, il s'expose aux frustrations, aux mauvaises relations interpersonnelles, à la peur... qui sont des effets néfastes à la résolution de tout problème. Par conséquent l'accès au bien-être se complique ;

- Un besoin peut prendre des formes différentes selon les individus (vue les différences individuelles). Concernant l'éducation de qualité, certains, ont l'environnement d'étudier, d'apprendre toujours au profit des découvertes, de développer leurs compétences et ses connaissances personnelles. D'autres se contentent des voyages dans le but de découvrir les types de paysages.

D'après le caractère particulier d'une motivation, elle admet comme origine les nombreux déterminismes tels que la culture, le milieu social, l'éducation ou les états émotionnels ou physiologiques de l'individu. Cependant, une personne peut résoudre le problème de l'éducation de qualité en faisant recours à ses pairs, une autre peut le faire en possédant de connaissance. etc.

Quant à Alderfer (1969), il propose une théorie de la motivation moins dogmatique dans la hiérarchisation des besoins. Sans s'opposer à celle de Maslow, l'auteur est d'accord du fait que la sensation des besoins motive l'individu au travail. Comme postulat, chaque sujet est doté de trois séries de besoins qu'il qualifie de base. Il s'agit des besoins de subsistance, de relation et de progression (SRP) décrits de la manière suivante :

- Les besoins de subsistance ou matériels sont satisfaits par la nourriture, l'air, l'eau, le salaire, les avantages sociaux et les conditions de travail ;
- Les besoins de relations se rapportent au désir d'entretenir des liens interpersonnels avec des collègues, des supérieurs, des subordonnés, des amis et la famille ;
- Les besoins de progression sont ceux qu'éprouvent un individu en quête permanente de progresser personnellement, en sa manière, en apportant une contribution créative et productive à son travail.

Dans cet ordre d'apparition des besoins, l'auteur adjoint deux processus à savoir l'*assouvissement – progression* et la *frustration – régression*.

- Le processus d'*assouvissement – progression* correspond à celui retenu par Maslow. Ici, la satisfaction des besoins part de la première série (subsistance) vers la troisième (progression) en passant par la seconde (relation). Aussi, lorsque les besoins situés à la série inférieure ne sont pas encore satisfaits, l'individu ne peut prétendre satisfaire ceux de la série suivante. Il s'expose au deuxième processus ;

- Le processus de *frustration – régression* qui va en sens opposé au premier. Il survient lorsque l'individu ne parvient pas à satisfaire un besoin à une série précise. Par conséquent, l'auteur déclare que l'individu s'expose à un conflit interne qui est la source des troubles affectifs et émotionnels. Ceux-ci le ramènent vers l'étape inférieure d'où la notion de régression qui rend difficile la résolution des problèmes.

Ainsi, ces deux processus évoluent simultanément à un moment donné et non tous à la fois. De cette manière Alderfer fait état des moyens qui permettent à l'employé de résoudre ses problèmes et progresser vers l'éducation de qualité.

5-2- Interprétation des résultats

Notre étude consiste à montrer le lien qui existe entre la situation socioprofessionnelle des instituteurs contractuels au Cameroun et l'éducation de qualité. La vérification de nos trois hypothèses de recherche nous a permis d'obtenir des résultats qui sont interprétés dans les lignes suivantes.

5-2-1-Interprétation du résultat de l'hypothèse n°1

A l'hypothèse de recherche n°1 nous avons montré le lien qui existe entre la gestion de carrière des IC au Cameroun et l'éducation de qualité. Au terme des investigations, les résultats

obtenus confirment l'hypothèse selon laquelle il existe un lien significatif entre la gestion de carrière des IC au Cameroun et l'éducation de qualité car

$$\chi^2_{\text{cal}} = 25,531 > \chi^2_{\text{lu}} = 9,488.$$

Bien gérés, les employés travaillent dans des conditions favorables. Cette situation leur accorde des opportunités, des moyens matériels et financiers pour résoudre leurs problèmes individuels et atteindre leur épanouissement. C'est la raison pour laquelle Maslow déclare que chaque individu est préoccupé avant tout par la satisfaction des besoins fondamentaux qui sont garants de son épanouissement.

Par contre, lorsque la gestion de carrière est mal appréciée par les employés, les opportunités et les moyens sont insuffisants, il sera très difficile voir impossible de se concentrer sur les élèves. L'assouvissement des besoins se limite à un certain niveau intermédiaire de la pyramide de Maslow et rend pénible l'accès au bien-être. En d'autres termes, la satisfaction n'atteint pas le niveau supérieur des besoins individuels c'est réussir l'éducation.

Cependant, les IC sont capables de promouvoir leur sécurité physique et morale en assurant le paiement des frais de loyer pour se loger et loger certains membres de famille sans inquiétude. Leur appartenance à un corps de métier qu'est l'enseignement est signe d'une satisfaction des besoins d'amour et d'appartenance. En outre, grâce leur formation de base reçue dans les ENIEG, ils se sentent compétents dans l'accomplissement du métier d'enseignant d'où leur estime de soi ne pose pas de problème. Cette manière de progresser dans la satisfaction des besoins facilite l'accès à l'éducation de qualité mais, tel n'est pas le cas chez cette catégorie d'agents contractuels.

Quelles sont les raisons qui expliquent cette privation des besoins au niveau plus élevé dans l'échelle de Maslow ?

Au plan psychologique, Maslow cité par Zeitoun (1990), dit que cette privation a une incidence sur le fonctionnement de l'individu. Elle génère en lui une source de tension interne le soumet aux conflits psychologiques caractérisés par la peur, les frustrations, les mauvaises relations interpersonnelles, le manque de confiance en soi, ...qui compliquent l'assouvissement des besoins aux niveaux suivants. D'où la peine connue par les IC à résoudre leur problème de l'éducation de qualité dans les établissements.

Alderfer(1969), le confirme encore dans sa théorie de motivation dénommée subsistance (S), relation (R) et Progression (P) d'où le sigle SRP. Les besoins de type S, encore dits matériels, sont rattachés aux indicateurs rémunérateurs que sont le salaire, les avantages sociaux, les conditions de travail. Ces éléments forment la gestion de carrière des IC. Ils se veulent au moins suffisants pour faciliter l'accès des IC au type P des besoins. Selon l'auteur, ce dernier niveau de

besoins renvoie à l'envi de l'IC à progresser personnellement, en sa manière, en apportant une contribution créative et productive à son travail afin de donner une éducation de qualité.

Par contre, le manque d'assouvissement d'un besoin engendre un autre processus qui prend le sens opposé au premier : c'est la frustration – régression. Selon l'auteur, ce dernier processus soumet l'IC à un conflit interne qui est la source des troubles affectifs et émotionnels. Ceux-ci le ramènent vers l'étape inférieure d'où la notion de régression qui peut rendre difficile la résolution du problème de l'éducation de qualité chez les élèves.

Par ailleurs les besoins de subsistance s'apparentent à la gestion de carrière. En plus, de l'éducation de qualité étant notre variable dépendante. En s'appuyant sur Alderfer (1969), lorsque la gestion de carrière des IC est au moins satisfaisante, ils adoptent le processus de non accomplissement de notre travail qui est de transmettre le savoir. Par contre cette gestion n'est pas satisfaisante, les IC sont voués au processus frustration-régression qui est un obstacle à l'éducation.

Le même processus est dénoncé au plan psychanalytique avec Freud (1908), qui dit que l'insatisfaction d'un besoin génère une source de tension interne à l'IC et crée en lui, un conflit intrapsychique. Ce dernier lui expose aux affections telles que la peur, l'anxiété, l'angoisse, l'égoïsme, la dépression, les névroses... qui sont des obstacles à la résolution du problème de l'éducation de qualité, synonyme de non transmission de savoir. D'où la peine ressentie par les IC pour accéder à l'épanouissement.

Les raisons ci-dessus présentées confirment l'hypothèse selon laquelle *il existe un lien significatif entre la gestion de carrière des IC au Cameroun et l'éducation de qualité.*

L'interprétation de cette hypothèse se fait également par les indicateurs de la gestion de carrière retenus dans ce travail. Il s'agit de l'évolution indiciaire (avancements d'échelon), du reclassement et du changement de statut.

L'évolution indiciaire relève des dispositions du décret n° 2000/287 du 12 Octobre 2000 portant statut général de la fonction publique de l'Etat. Elle se réfère à l'avancement d'échelon et au reclassement. Au Cameroun ces deux modes de progression exigent le dépôt d'un dossier en référence à la norme administrative.

Après deux années de service effectif, tout IC bénéficie d'un avancement d'échelon qui lui octroie un montant de 5000 f (cinq mille francs) CFA environ chaque mois dans son salaire de base. En plus, recruté en 8^e catégorie, il peut être reclassé en 10^e catégorie à condition d'être titulaire d'une licence en sciences sociales après contractualisation. A cet effet, il est reclassé comme cadre contractuel d'administration conformément à l'article 10 du même statut. Par ces moyens, l'IC bénéficie d'une progression indiciaire susceptible de l'aider à résoudre personnelle.

En plus en référence au même décret son intégration dans la fonction publique est possible dès la quinzième année de service effectif. Elle est également possible en cas d'admission de l'IC au concours d'intégration des instituteurs tel que prévu par les textes du MINEDUB (2013).

Toutes ces dispositions prises par l'Etat permettent une revue à la hausse des éléments rémunérateurs et des avantages de service nécessaires à accumuler assez de moyens nécessaires pour devenir propriétaire du matériel mobilier et immobilier afin d'accéder à une vie épanouie. Par contre grand nombre des IC n'est pas titulaire d'une licence car, leur niveau d'étude se situe en deçà d'où la difficulté. Ils sont condamnés à une longue attente de leur reclassement, par conséquent sont privés des atouts y relatifs. Leur progression indiciaire se limite qu'aux avancements d'où la peine à réunir des moyens nécessaires à leur épanouissement.

En rapport au changement de statut, nul ne peut douter de l'envi de chaque enseignant du secteur primaire à accéder au poste de directeur (trice) d'école ou tout au moins, à celui de maître (esse) d'application. Cela réside dans le besoin de bénéficier de façon mensuelle d'une prime de sujétion qui s'élève à 5000 f (cinq mille francs) CFA et des avantages liés à cette responsabilité. Cependant, tous les IC ne peuvent accéder à ce poste au même moment d'après la norme institutionnelle.

En outre, s'intégrer dans la fonction publique est encore un souci majeur de l'IC. Il est question de finir avec un emploi précaire au profit d'une stabilité professionnelle. Celle-ci est favorable à la résolution des problèmes de vie facilitant l'accès à une éducation de qualité. C'est pourquoi Geneep (1960), dit que s'intégrer et faire partie d'un personnel valeureux est un autre besoin individuel comblé par la carrière sanctionnant le passage de tâches pour d'autres plus valeureuses.

Cependant, la majorité des IC appartiennent à la tranche d'âge de 45 à 55 ans et ne sont pas encore intégrés dans la fonction publique. Ils sont moins certains de bénéficier des atouts relatifs à la catégorie des fonctionnaires qui constituent une arme efficace à la réaliser des projets. Ils se sentent démunis des moyens nécessaires.

A cet effet, nul n'est en droit de douter le rôle capital de la carrière dans l'atteinte de l'étape de réalisation de soi d'un employé. Faut-il le rappeler, la gestion de carrière est un moment dans lequel il intervient un changement ou une évolution de statuts, rôles. Ainsi, elle s'identifie à l'accroissement ininterrompu des pouvoirs et des responsabilités dont bénéficie l'IC dans le cadre de son métier en interaction avec ses prévisions personnelles. Cependant, elle se veut automatique pour éviter tout désagrément causé par des lenteurs administratives et permettre aux IC d'accéder efficacement au bien-être.

En référence à cette pensée, la gestion de carrière est pleine de vertu vis-à-vis de la réalisation de soi. L'apologie qu'en fait Willbur (1987), est digne de foi. Pour cet auteur, tout est dans la carrière. Aussi souligne-t-il que le besoin d'auto accomplissement...est d'ailleurs l'un des principaux facteurs explicatifs du succès dans la carrière professionnelle.

Allant dans le même ordre d'idées, Lebell (1990), se veut plus explicite. Il trouve qu'en donnant des responsabilités, du pouvoir, des gratifications, l'autonomie, les défis et des chances de développement, la carrière permet de satisfaire les besoins individuels au niveau plus élevé et d'accédant à une vie meilleure. Le cas de l'IC n'est pas en reste.

Quant à Amherst(1999), la carrière répond non seulement aux besoins de l'organisation, mais également à ceux de l'employé.

Dans le même ordre d'idées, Ndeye(2014, p. 124), estime que le développement de la carrière est une opportunité de focalisation sur les ressources d'une personne et sa vision propre d'un avenir réussi. Il s'agit d'une période à laquelle un employé est appelé à déployer son énergie, ses capacités, compétences et ses potentialités non seulement pour satisfaire les besoins organisationnels mais, également subvenir à ceux qui engendrent son bien-être personnel.

De même Jardiller (1982) et Raelin (1987), disent que le sujet adopte des comportements satisfaisants envers les autres, dans son travail et dans ses relations. Ces actions font preuve d'une vie épanouie chez l'être humain. Notons le cas de deux IC qui sont contractualisés au même moment. Les deux présentent le concours d'intégration. L'un échoue et l'autre est admis. Ce dernier manifeste des comportements de supériorité envers son collègue qui a échoué. Il se sent plus aisé à mener une vie épanouie par rapport à l'autre qui peine encore.

A cet effet, nul n'est en droit de douter le rôle capital de la carrière pour l'accès à l'auto accomplissement de l'IC. Faut-il le rappeler, la gestion de carrière est un moment dans lequel il intervient un changement ou une évolution de statuts, rôles. Ainsi, elle s'identifie à l'accroissement ininterrompu des pouvoirs et des responsabilités dont bénéficie un employé dans le cadre de son métier en interaction avec ses prévisions personnelles.

Cependant, la logique a permis d'établir préalablement, qu'un sujet est certain d'atteindre l'éducation de qualité, lorsqu'il est assuré que l'évolution indiciaire (avancement d'échelon, le reclassement), les primes et le changement de statut (la nomination, l'intégration) ne lui seront pas des obstacles durant sa vie professionnelle. Autrement dit, l'atteinte du bien-être personnel devient difficile lorsque ces trois paramètres sont sujets à problèmes.

Il est à constater que les résultats obtenus ici sont la confirmation hasardeuse de la construction de notre hypothèse de recherche à travers la collecte de nos données. La modération de la relation établie entre les trois modalités de notre hypothèse spécifique demeure cependant

notre grand gène, car il est la question de savoir comment serait elle ainsi alors que la réalisation de soi est fonction évidente de la gestion de carrière ?

Toutes les raisons ci-dessus évoquées confirment notre première hypothèse de recherche selon laquelle il existe un lien significatif entre la gestion de carrière des IC au Cameroun et leur réalisation de soi. Cependant, ce processus n'est pas le seul responsable de cette problématique dans présent travail. La rémunération dont la valeur est fonction de la catégorie, de l'indice et du statut professionnel de l'employé en fait aussi partie. Il s'agit précisément du salaire de base mensuel perçu, des primes et des avantages liés à la tâche de l'IC.

5-2-2-Interprétation du résultat de l'hypothèse spécifique n°2

A l'hypothèse de recherche n°2, nous avons montré le lien qui existe entre la rémunération des IC au Cameroun et l'éducation de qualité. A l'issue de nos investigations, les résultats obtenus confirment l'hypothèse selon laquelle il existe un lien significatif entre la rémunération des IC au Cameroun et l'éducation de qualité car

$$\chi^2_{cal} = 11,716 > \chi^2_{lu} = 9,488.$$

Concernant la rémunération, les indicateurs identifiés et susceptibles d'avoir un lien significatif avec l'éducation de qualité, sont le salaire de base mensuel perçu, les primes et les avantages de services liés à la tâche.

En conformité avec la loi n° 1992-07 du 14 Août 1992 portant code du travail au Cameroun dont régissent les IC, le salaire est la contrepartie du travail fourni. Il s'associe aux avantages de service, aux primes, aux gratifications, aux pourboires et aux majorations prévues par la loi pour former la rémunération de l'employé. Il s'agit d'un ensemble des moyens permettant à l'employé de s'offrir ses rêves et de mener une vie épanouie. Pour Bruneteaux (2003), c'est la valeur estimée de la fonction.

Dès lors, il convient de rappeler que l'IC assure l'éducation des élèves dans le secteur primaire public. En contrepartie, il bénéficie d'une rémunération sur laquelle il compte pour résoudre des problèmes qui empêchent son épanouissement. Comme chez tout employé, c'est une source motivationnelle garante du bien-être. Mais cette rémunération se veut satisfaisante pour l'aider à pallier au problème de réalisation personnelle.

Dans cette optique, Lemire (2013), informe que c'est grâce à la rémunération du travail que l'homme peut satisfaire ses besoins. Dans ce cas elle se veut tout au moins suffisante pour pallier aux problèmes individuels comme celui de l'éducation de qualité.

Par contre, lorsque le système de rémunération est mal géré par la structure, il entraîne des conflits sociaux pouvant mettre en péril non seulement l'engagement des employés au travail, mais aussi leur vie personnelle comme le souligne Brunetaux (2003).

Dans le même ordre d'idée, Njimfou(2014), cite les indemnités salariales telles que le système de rémunération et de récompenses parmi les modalités qui constituent les sources d'épanouissement et du bien-être du travailleur. Pour montrer son importance dans la résolution des problèmes, l'auteur souligne que les personnes en quête d'emploi préfèrent des emplois bien rémunérés qualifiés de bons qui offrant assez des moyens financiers et matériels pour une vie épanouie. Par contre, elles évitent des emplois sous-payés, mal rémunérés, et précaires qui suscitent du mépris au personnel. Ils constituent aussi un obstacle à son épanouissement, à son bien-être. Dans ce cas le sujet se trouve dans une possibilité incertaine d'accéder au bien-être.

C'est la raison capitale qui démotive les IC et les stimule à la grève. Ils réclament l'intégration dans la fonction publique afin de bénéficier d'une augmentation considérable du salaire de base, des primes et des avantages liés à cette catégorie. Cela prouve que lorsque les éléments rémunérateurs sont au moins suffisants, ils facilitent l'accès à l'épanouissement. Par contre insuffisants, ils rendent la résolution du problème de soi difficile. Ce qui rejoint la logique de Brunetaux (2003) selon laquelle la rémunération de l'employé dépend de sa catégorie, son échelon, son statut professionnel. Lorsque ces indicateurs numérateurs sont au moins suffisants, ils contribuent efficacement à la remédiation de la peine de réalisation de soi chez l'instituteur contractuel. Dans le cas contraire, la résolution du dit problème devient difficile.

Dans le même sillage la théorie motivationnelle de Maslow(1943), parle des besoins d'amour et d'appartenance à un groupe qui renvoient à un envi d'avoir un statut, être écouté et aimé. Ainsi la rémunération est fonction du statut occupé au sein de la société. A cet effet, Maslow s'allie à Brunetaux (2003) pour expliquer le lien entre la rémunération et l'éducation de qualité.

Alderfer (1969), le confirme encore dans sa théorie de motivation par satisfaction des besoins dénommée subsistance, relation et Progression (SRP). Les besoins du première type encore dits matériels, sont rattachés aux indicateurs rémunérateurs parmi lesquels le salaire, les avantages sociaux. La satisfaction de ces besoins donne l'accès à d'autres dits de relation qui à leur tour, se veulent assouvis pour palier à la difficulté d'auto accomplissement. Lorsque ces besoins demeurent insatisfaits, l'individu est privé de progression et ne peut mener à une vie épanouie.

Par contre, les IC déclarent qu'ils n'ont pas un salaire mensuel suffisant. Leur rémunération se focalise uniquement sur le salaire de base et des primes. Il bénéficie parfois des avantages sociaux qui sont aussi insuffisants. Ces informations prouvent que les gratifications et

les bonifications sont presque inexistantes chez les IC. Ces données recueillies prouvent la peine ressentie par cette catégorie d'agents contractuels à résoudre le problème évoqué dans cette étude.

La logique a permis d'établir préalablement, qu'un individu est certain d'atteindre la réalisation de soi lorsqu'il est assuré que le salaire mensuel perçu, les primes et les avantages de service ne lui seront pas des obstacles durant sa vie professionnelle. En d'autres termes, l'atteinte du bien-être personnel devient difficile lorsque ces trois paramètres sont sujets à problèmes.

Toutes les raisons ci-dessus évoquées prouvent qu'il existe un lien significatif entre la rémunération des IC au Cameroun et l'éducation de qualité. Si la rémunération est un élément important du bien-être de l'IC, il faut tout de même le relativiser.

Il est à constater que les résultats obtenus ici sont la confirmation hasardeuse de la construction de notre hypothèse de recherche, à travers la collecte de nos données. La faiblesse de la relation établie entre les deux modalités de notre hypothèse spécifique demeure cependant notre grand gêne, car il est question de savoir comment serait-elle ainsi alors que l'éducation de qualité est fonction évidente de la rémunération de l'IC.

Qu'en est-il pour la troisième hypothèse de recherche ?

5-2-3- Interprétation du résultat de l'hypothèse de recherche n°3

Pour l'hypothèse de recherche n°3 nous avons montré le lien qui existe entre le contenu social des IC au Cameroun et l'éducation de qualité. Les résultats obtenus à la fin de nos investigations infirment l'hypothèse selon laquelle il existe un lien significatif entre le contenu social des IC au Cameroun et l'éducation de qualité car,

$$\chi^2_{cal} = 3,302 < \chi^2_{lu} = 5,991.$$

Ces résultats contrastent avec la causalité pensée et la réalité observée. Les indicateurs du contenu social identifiés lors de notre recherche et susceptibles d'avoir un lien avec la réalisation de soi, étaient les relations interpersonnelles, le sentiment de perte de valeur et le sentiment de frustration.

Contrairement à notre conclusion, le troisième palier de l'échelle de Maslow (1949), relève l'importance de la satisfaction des besoins d'amour et d'appartenance dans la résolution du problème d'auto accomplissement. L'IC a un statut social lui permettant d'entretenir des relations avec son entourage. D'après l'auteur, il doit y être aimé et écouté par ses collaborateurs, membres de sa famille et amis. Donc ses relations interpersonnelles se veulent au moins bonnes pour l'aider à accéder à une vie épanouie. Mais, si elles sont mauvaises, elles rendent difficile la résolution de tout problème comme celui soulevé dans cette étude.

Par ailleurs, les conséquences liées aux frustrations et au sentiment de perte de valeur ne sont plus à douter. Au plan psychologique, l'auteur relève dans sa théorie de motivation qu'il s'agit des affections qui rendent pénible l'accès au bien-être. Malgré le faible taux des IC qui n'éprouvent pas un sentiment de perte de valeur dans cette étude, la plupart sont victimes des comportements frustrants dans leur milieu. Ce qui explique le manque de motivation chez cette catégorie d'enseignants.

Conformément à la théorie de motivation d'Alderfer(1969), les besoins de type R qui se rapportent au désir d'avoir des liens interpersonnels avec des collègues, des supérieurs, des subordonnés, des amis et la famille qui ont trait à leur contenu social. Cependant, ces relations entretenues avec son entourage doivent être saines pour aider l'individu à tendre vers une quête permanente de progression personnelle. De cette manière, elles vont aider et édifier l'IC à développer l'esprit de créativité, de productivité et d'autonomie pour accomplir leur devoir.

Si ces relations ne sont pas saines, l'auteur déclare qu'elles exposent l'être humain au processus de frustration-régression qui limite des efforts personnels et pousse l'individu au découragement.

Dans une même perspective, Bandura (2003), cité par Martinot et Toczec (2005, p. 129), parlent de *l'interdépendance positive*. L'interaction est stimulante pour les hommes *lorsqu'ils coopèrent, ils se stimulent mutuellement, en participant en s'entraïdant dans les réalisations de leurs devoirs*.

De même, Beudelot et Gollac (2003), estiment que de leur travail, certaines personnes espèrent trouver du plaisir de faire, fabriquer, créer, y compris dans le mobilier que dans l'immobilier. Par contre, d'autres valorisent énormément le contact avec autrui, s'enrichir par échanges avec d'autres personnes, aider, secourir bref vivre dans un climat d'entente et d'harmonie avec son entourage afin de bénéficier des conseils allant dans le sens d'un accomplissement personnel. Il ne peut bénéficier des conseils relatifs à l'expérience des échecs et des succès de leurs collègues, parents d'élèves et de toute la communauté éducative pour s'offrir son rêve. D'où un obstacle à l'éducation de qualité.

Maranda, Marche, Paille et Viviers (2011, p. 23), le confirment en disant que le *non-respect et à la violence sont certains facteurs qui influencent la fonction enseignante*. Il s'agit des éléments tant professionnels que sociaux qui ont un impact sur l'auto accomplissement de chaque IC. Ces auteurs énumèrent entre autres le vocabulaire, le ton employé lors des échanges entre collègues, manque de politesse minimale, des frustrations issues des élèves et/ ou des parents. Cette situation reflète des rapports interpersonnels peu favorables à une bonne éducation des élèves. Par contre, Lemire (2013), assimile le travail aux satisfactions des besoins sociaux. Dit-il,

c'est un lieu de rencontre avec d'autres personnes permettant de lier des amitiés, des compagnons et des amis (collègues) dont l'aide est une garantie en situation difficile.

Ces auteurs sont d'accord que les relations interpersonnelles saines jouent un rôle capital dans le devoir de chaque IC. Elles motivent et guident l'employé dans l'atteinte des objectifs personnels aboutissant à son devoir qui lui ai assigné qui est de transmettre une éducation de qualifiée.

La logique nous a permis d'établir préalablement, qu'un individu est certain d'atteindre l'éducation de qualité lorsqu'il est assuré que ces paramètres ne lui seront pas des obstacles durant sa vie professionnelle. Par conséquence, l'atteinte du bien-être personnel devient difficile lorsque ces trois paramètres sont sujets à problèmes.

Contrairement à cette logique, un grand effectif des IC déclare qu'il entretient des rapports interpersonnels bons dans la société, éprouvent toujours un sentiment de perte de valeur et sont toujours méprisés dans la société. Mais, ne parvient pas facilement à se procurer une maison, du matériel immobilier et mobilier en nombre suffisant pour une vie épanouie.

Les résultats obtenus ici sont le fruit du hasard dans la collecte de nos données. La grande faiblesse de la relation établie entre les deux modalités de notre hypothèse spécifique demeure cependant notre grand ennui, car il est question de savoir comment serait-elle ainsi alors que la réalisation de soi est fonction évidente du contenu social du sujet ? Ces résultats seront certainement différents si nous changeons de population, de situation et/ou de contexte dans une autre étude.

Partant des résultats ci- dessus et pour une vue globale de tout le travail effectué jusqu'ici, nous avons le tableau récapitulatif ci- après :

Tableau n°44 : Récapitulatif de la vérification des hypothèses de recherche

HYPOTHESES	VERIFICATION	
	DECISION	CONCLUSION
HS1	Confirmée	Hypothèse générale dée.
HS2	Confirmée	
HS3	Infirmée	

Source : *Enquête de terrain (2023).*

Nous observons au tableau n° 44 que, par rapport au résultat général, l'une de nos hypothèses spécifiques est infirmée (soit 33, 33 %) tandis que les deux autres sont confirmées (soit

66,66 %). Les pourcentages obtenus valident par évidence notre hypothèse générale à savoir : *il existe un lien significatif entre la situation socioprofessionnelle des IC au Cameroun et l'éducation de qualité.*

Les théories de motivation de Maslow (1943), et d'Alderfer (1969), ont servi à expliquer notre sujet et à interpréter les résultats obtenus de nos investigations. D'autres théories vont servir à la discussion des dits résultats dans les lignes suivantes.

5-3- Discussions des résultats

Au sujet de la discussion des résultats obtenus, le choix est porté sur trois théories. Notamment les stratégies de coping d'après Lazarus et Folkman, celles de résilience de Cyrulnik et le sentiment d'efficacité personnel (SEP) selon Bandura.

D'après Lazarus et Folkman (1984), repris par Fischer et Tarquinio (2006, p. 117), *l'épanouissement d'un être humain relève d'une interaction entre les facteurs environnementaux (proviennent du milieu) et ceux innés à l'individu (psychologiques et émotionnels).* Ces deux types de facteurs ont un lien avec la résolution des problèmes chez l'employé. Ils sont susceptibles d'aider les IC à s'adapter aux conditions de travail qui leur sont propres afin d'accéder efficacement au bien-être. D'où un appel aux stratégies de coping retenues pour la discussion des résultats.

D'après ces auteurs le coping est *un ensemble des efforts cognitifs et comportementaux, constamment changeants, déployés pour gérer les exigences spécifiques internes et/ou externes qui sont évaluées par une personne comme consommant ou excédant ses ressources.* Il s'agit pour un individu en situation difficile, de réduire ou tolérer les impératifs spécifiques internes ou externes qui sont considérés pénibles, menaçants ou dépassants ses potentialités afin de soulager la peine ressentie.

A cet effet, plusieurs mécanismes entrent dans le processus de coping à savoir les facteurs déterminants, les styles et formes, l'efficacité.

Plusieurs facteurs influencent le coping parmi lesquels ceux socio biographiques, contextuels, cognitifs et personnels.

Les facteurs socio-biographiques se réfèrent à la catégorie et au statut socio- économique, à l'âge et au genre. Holahan et Moos (1987), soulignent qu'un statut social élevé est fortement corrélé avec un coping actif. En d'autres termes, la résolution de problème est facile à l'individu lorsque son statut social est élevé. Par contre un statut social moins élevé rend difficile la tâche pénible. Or, aux vues de la norme administrative du pays, tous les IC ne peuvent accéder au poste directeur (trice) d'école ou de maître d'application qui, dans le présent travail octroie un statut

élevé. La majorité des IC sont des maître (tresse)s chargé(e)s de classe dont le statut n'est pas élevé d'où leur peine de résolution du problème de l'éducation de qualité.

Quant aux facteurs contextuels, ces auteurs relèvent la gravité de la situation, sa durée, sa nature, sa contrôlabilité, son contexte personnel – impersonnel qui sont caractéristiques des situations stressantes influençant les stratégies de coping. La majorité des IC ont plus de dix ans d'ancienneté au travail et n'arrivent pas à s'épanouir. Cette durée témoigne une situation socioprofessionnelle incontrôlable et instable qui est un obstacle à son auto accomplissement.

Concernant les facteurs cognitifs, ils constituent un ensemble de processus à travers lesquels l'individu affronte lui-même une situation difficile. Ceci est fonction de la manière dont il les interprète, les perçoit, les ressent. L'IC doit donc évaluer son problème et exercer une certaine contrôlabilité afin d'adopter des stratégies qui vont concourir à la résolution du problème.

Les facteurs de personnalité reposent sur les caractéristiques personnelles qui ont un impact sur le coping. Dans cette liste, notons l'endurance et le sens de la cohérence qui sont des bons prédicateurs du coping. L'endurance ou hardiness en anglais, est la capacité de l'individu à résister face à des situations stressantes. Selon Kobasa (1982), ce trait de personnalité comporte trois aspects qui sont l'engagement, le contrôle et le défi.

L'engagement implique l'individu dans ce qu'il fait. Le contrôle est lié à la croyance à son propre pouvoir, à ses compétences personnelles par rapport à ce qui arrive. Le défi est relatif à la façon de percevoir la situation critique comme une opportunité à travers les changements positifs qu'elle peut entraîner. La cohérence comme dernier facteur de personnalité correspond à un sentiment de confiance en soi. Cependant, l'hostilité, l'anxiété, la dépression ne sont pas en reste. Ceux-ci constituent d'autres traits de personnalité qui ont des effets plutôt négatifs sur les stratégies de coping centré sur l'émotion.

Les facteurs ci-dessus laissent comprendre que la résolution d'un problème dépend de la personnalité de chaque sujet. Malgré les différences individuelles, l'endurance (l'engagement, le contrôle et le défi), la confiance en soi et le sens de la cohérence vont aider les IC à surmonter les obstacles à leur épanouissement. Ainsi, ils doivent persévérer dans la recherche de voies et moyens adéquates à la remédiation du dit problème. Par contre, Ils doivent lutter contre tout événement pouvant susciter du stress, de l'hostilité, la dépression...qui sont néfastes à l'atteinte des mêmes objectifs. Ceci au travers des séances de méditation ou d'exercices physiques et sportifs.

Partant des facteurs ci-dessus, ces auteurs distinguent les principales formes de coping dont l'une est centrée sur le problème et l'autre centrée sur l'émotion.

Le coping centré sur le problème désigne l'ensemble des efforts comportementaux et cognitifs d'un individu en vue de modifier la situation dans laquelle il se trouve. Il repose sur les deux aspects essentiels ci-après :

- La confrontation à l'événement qui se manifeste par les efforts fournis en vue de changer la situation ;
- La résolution du problème qui se traduit par la recherche des moyens permettant d'atteindre ce but.

Les stratégies de résilience proposent également des mesures adaptatives pour résoudre le problème de l'éducation de qualité chez les IC, mais qui contrastent de celles du coping. D'après Cyrulnik (2009), cité par Roussy (2013, p.5), le terme *résilience* désigne la *capacité à surmonter des chocs et stress négatifs, à s'adapter et à apprendre à vivre avec des changements et des incertitudes*. Elle met l'accent sur la capacité à rebondir, à se transformer positivement malgré des circonstances défavorables. C'est la capacité à se relever, à s'adapter ou à se ressaisir après un événement stressant.

A cet effet, l'auteur propose sept stratégies de résilience qui vont aider l'IC à surmonter l'obstacle face à l'éducation de qualité qui sont :

- *Affronter ses peurs*. Il s'agit de surmonter la peur, adopter un comportement courageux face à la menace ;
- *Trouver trois choses positives suscitées par le problème* c'est tirer des leçons de la situation par rapport à la vie et sur vous-mêmes ;
- *Examiner la situation sous tous ses contours* revient à analyser la situation difficile afin de détecter d'une part les éléments utiles qui sont susceptibles d'aider à la résolution du problème. D'autre part, ceux nuisibles qui sont à rejeter ;
- *Pratiquer l'auto compassion* c'est –à-dire reconnaître que tout le monde souffre, se consoler soi-même ;
- *Méditer* c'est –à- dire éviter de se laisser emporter par la colère le désespoir. Cela permet de traiter les émotions négatives qui se présentent. Dans ce cas *le body scan* qui est un type de méditation par lequel le sujet se concentrer sur chaque partie du corps (de la tête au pied), en se libérant de toutes les zones de tension ressentie ;
- *Réécrire l'histoire en explorant des idées et sentiments les plus profonds qu'ils nous inspirent afin d'être aidé*. Il s'agit de voir les choses sous un aspect nouveau ;
- *Cultiver le pardon* revoie à oublier des vieilles rancunes. Cela offrir des opportunités pour grandir et avancer.

D'après l'auteur, la résilience est un grand réconfort voire un booster de bonheur car elle puise sur les critères innés et environnementaux permettant à l'individu de se battre pour se remettre. C'est pour cette raison que Werner et Ruth (1940, p. 13), la définissent comme *la capacité à mobiliser ses propres ressources et celles d'un entourage positif qui aide à sortir fortement d'une expérience traumatisante*.

Les IC ont besoins de mettre en pratique ses stratégies pour trouver des solutions fiables et durables à la peine dans l'accomplissement de ses devoirs. Ils auront intérêt à éviter les mauvaises relations interpersonnelles, combattre le sentiment de solitude, d'impuissance, de peur, de frustrations...qui ont un impact négatif à la résolution de tout problème comme celui de l'éducation de qualité.

Quant à l'expression de sentiment d'efficacité personnelle (SEP) ou d'auto efficacité, Bandura(2003, p.24), nous renseigne qu'elle fait partie des théories actuelles de la motivation. Elle *ne correspond pas aux ressources de l'individu, mais plutôt à un jugement sur la capacité qu'il a, à passer de ses connaissances à des comportements pour la réussite de tâches précises*.

Le SEP est en fait une évaluation ponctuelle de ses capacités à faire un transfert des connaissances théoriques aux pratiques, dans une tâche particulière. C'est un test de ce que nous croyons de nos capacités. Il a un impact sur le résultat d'une activité. Raison pour laquelle Tockez et Martinot (2005, p. 90), déclarent que :

Les individus croyant en leurs capacités réalisent les tâches comme des défis, ont une forte implication et accentuent leurs efforts. D'autres doutent d'eux-mêmes, ce qui rend difficile la motivation et l'implication dans la tâche, ils baissent les bras face aux difficultés. Ils craignent l'échec et sont stressées.

Il est lié à la réussite ou l'échec d'une activité par conséquent, influence la résolution des problèmes d'où le postulat suivant lorsque le SEP est élevé, la résolution des problèmes est facile. Par contre faible, il constitue un frein au soulagement des peines ressenties par l'humain.

Les IC face à la peine de résoudre le problème de réalisation de soi doivent développer leur SEP c'est-à-dire leur auto efficacité. Comment y parvenir ?

L'auteur cité par Boeck(2013), relève quatre sources autour desquelles se forge le SEP. Il s'agit des expériences actives de maîtrise, expériences vicariantes, la persuasion verbale et les états physiologiques et émotionnels.

En effet, pour résoudre le problème d'auto accomplissement, les IC doivent prendre en compte certains éléments. Notamment :

- Les expériences actives de maîtrise c'est-à-dire s'inspirer des événements antérieurs ayant abouti aux succès, aux échecs),

- Les expériences vicariantes qui émanent de la comparaison sociale. Le fait de voir autrui réussir dans une activité stimule l'individu à atteindre les mêmes objectifs ;
- La persuasion verbale feed-back évaluatifs, encouragements, avis de personnes significantes vis à vis à la difficulté ;
- Les états physiologiques et émotionnels qui tiennent compte de la santé et des émotions personnelles ne sont pas en restant. Dès lors une bonne santé et équilibre mental seront bénéfiques pour l'accès à l'épanouissement des IC.

Au cas contraire, l'accès au bien-être s'avère compliquer chez les IC dont le SEP est moins élevé. Des discussions précédemment présentées vont concourir, après perspective de l'étude, à recenser quelques suggestions en vue de remédier au problème mis en exergue.

5-4- Perspectives de l'étude

Au regard du travail effectué jusqu'ici, il est en ressort qu'il existe un lien significatif entre la situation socioprofessionnelle des instituteurs contractuels au Cameroun et l'éducation de qualité. Le problème mis en exergue est la difficulté de transmettre une éducation de qualité chez les IC. Mais, cette étude n'a pas été épuisée dans tous ces contours. Pour son évolution et son amélioration, il sera par exemple mieux qu'elle soit qualitative c'est-à-dire celle qui permet, grâce à diverses méthodes, de regrouper et d'analyser des données qualitatives (des informations décrites, non mesurables). Dans le même sillage, elle peut être mixte c'est-à-dire associer un autre instrument de recherche comme l'entretien au questionnaire qui est le nôtre. De même, la prise en considération d'un échantillon plus élevé, prélevé au niveau national peut également être favorable pour la qualité de ce travail.

Vu le caractère dynamique de la science, il s'avère évident que d'autres orientations pourraient enrichir d'avantage le présent travail en prenant en compte l'apport de nos réflexions.

Celles-ci constituent le fondement du programme d'adaptation à la fonction qui constitue notre contribution à la remédiation du problème étudié. Il s'agit d'une aide psychosociale destinée à résoudre le problème de l'éducation de qualité dont souffrent les IC.

Après avoir interprété et discuté les résultats de notre investigation, c'est à juste titre que tout au long de ce qui va suivre, nous présentons quelques suggestions relatives à la remédiation du problème suscité.

5-5-Suggestions

A la lumière des résultats obtenus, nous nous sentons interpellés dans la formulation de quelques suggestions qui vont à l'endroit des autorités éducatives, des directeurs d'écoles et des instituteurs contractuels d'écoles primaires publiques. Dès lors nous suggérons :

5-5-1-Aux autorités éducatives

- De traiter les instituteurs contractuels avec du respect et de reconnaissance suite à leur apport à la Nation ;
- D'assurer leur épanouissement à travers les mouvements sportifs ;
- D'instaurer le programme d'aide à l'adaptation à la fonction dans les écoles primaires ;
- Développer de l'harmonie et l'esprit d'une franche collaboration entre les membres de la communauté éducative ; etc.

5-5-2-Aux directeurs d'écoles

- D'aider les collaborateurs à pratiquer les activités sportives dans les écoles ;
- De prodiguer les conseils qui vont le sens des réalisations personnelles des collaborateurs ;
- Instaurer l'harmonie et une franche collaboration entre les membres de la communauté éducative, etc.

5-5-3-Aux instituteurs contractuels

La résolution du problème de l'éducation de qualité nécessite une adaptation à la situation vécue. Ainsi, l'IC doit mettre en pratique les stratégies consignées dans le programme d'aide à l'adaptation à la fonction qui constitue un cheminement fiable vers la résolution du problème de l'éducation de qualité. A cet effet, il est appelé à :

- Pratiquer au quotidien les activités sportives et de relaxation ;
- Adopter une organisation stricte des activités au quotidien ;
- Persévérer dans la recherche des voies et moyens susceptibles de faciliter la résolution du dit problème ;
- Mener une bonne gestion des moyens disponibles;
- développer une saine confiance en soi ;
- avoir un sentiment d'efficacité personnelle élevée ;

- entretenir des bonnes relations interpersonnelles avec son entourage ;
- avoir le sens de la cohérence, de la persévérance ; de l'endurance ; etc.
- Par contre, certains attitudes et comportements sont des freins à la recherche pouvant améliorer la connaissance en transmettant une éducation de qualité .

CONCLUSION GENERALE

Parvenu au terme de notre réflexion, il s'avère nécessaire de préciser à nouveau que notre sujet de recherche s'intitule *situation socioprofessionnelle des instituteurs contractuels (IC) au Cameroun et éducation de qualité. Cas des enseignants des écoles primaires publiques (EPP) de Garoua 2^{ème}*. Il met en exergue la difficulté qu'éprouve cette catégorie d'agents publics à résoudre leur problème de l'éducation de qualité. D'après la théorie de motivation de Maslow (1943), l'IC entant qu'un être humain, a des besoins qui apparaissent en lui suivant un ordre hiérarchisé. Progressivement, il s'agit des besoins physiologiques, de sécurité, sociaux. L'accès à un niveau supérieur des besoins témoigne la satisfaction des besoins situés au niveau précédent.

Cela prouve que le manque d'assouvissement des besoins à un niveau bloque l'accès au niveau suivant. En psychologie, l'auteur souligne que ledit blocage génère une source de tension interne à l'IC. Celle-ci à son tour provoque des dégâts psychologiques et privent la liquidation d'un projet. D'où cet obstacle à l'éducation de qualité. A cet effet, l'objectif de notre étude consistait à montrer le lien qui existe entre la situation socioprofessionnelle des instituteurs contractuels (IC) au Cameroun et la difficulté de l'éducation de qualité.

Pour une meilleure compréhension du sujet, nous avons présenté le contexte des enseignants dans certains pays développés, deux pays ont retenu notre attention à savoir le Sénégal et le Cameroun. Ayant comme cause de ce problème leur situation socioprofessionnelle, nous nous sommes posé la question principale suivante : *quel lien qui existe-t-il entre la situation socioprofessionnelle des IC au Cameroun et l'éducation de qualité ?* De cette question, nous avons formulé l'hypothèse générale de recherche suivante : *Il existe un lien significatif entre la situation socioprofessionnelle des IC au Cameroun l'éducation de qualité.* De façon spécifique, trois hypothèses de recherche sont retenues.

Cette formulation découle d'une prise en compte de l'observation de la population cible, de certains travaux relatifs aux enseignants en général et aux IC en particulier. Notamment sur leur carrière professionnelle, leur rémunération et leur environnement de travail. A cela, se sont ajoutées deux théories motivationnelles qui assurent la clarté de notre sujet dont la première, est de Maslow (1943) et la seconde d'Alderfer (1969).

La charge est la nôtre de relever que l'accès à notre échantillon a été facilité par l'Inspecteur d'Arrondissement de l'éducation de base de Garoua 2^e a pris le relai avec son accord qui atteste notre descente dans les écoles dont il a la charge. En dernier ressort, les directeurs des 14 écoles tirées au sort ont favorisé la rencontre avec notre échantillon d'où une attestation de nos investigations dans leur structure scolaire.

Notre étude est de type corrélationnel car elle montre le lien qui existe entre nos deux variables à savoir la variable indépendante (situation socioprofessionnelle des IC au Cameroun) et la variable dépendante (l'éducation de qualité). Pour obtenir un échantillon de 130 IC sollicité, nous avons utilisé la technique probabiliste type échantillonnage aléatoire simple qui selon Tsafack (2004, p.7), *est un véritable tirage au sort*. Ayant un devis quantitatif, nous avons utilisé comme instrument de collecte des données un questionnaire d'enquête composé de 26 items. Nous avons opté pour deux types d'analyse de nos données. Descriptive, la première s'appuie sur une présentation des données issues du terrain sous forme de tableaux. La seconde étant inférentielle, nous avons utilisé le test du khi carré de Bravais Pearson pour vérifier nos hypothèses spécifiques. Toutes ces techniques nous ont permis d'obtenir les résultats suivants :

A l'hypothèse de recherche n°1 : $\chi^2_{cal} = 25,531 > \chi^2_{lu} = 9,488$. Ces résultats **confirment** l'hypothèse selon laquelle il existe un lien significatif entre la gestion de carrière des IC au Cameroun et l'éducation de qualité.

A l'hypothèse de recherche n°2 : $\chi^2_{cal} = 11,716 > \chi^2_{lu} = 9,488$. Ces résultats **confirment** également l'hypothèse selon laquelle il existe un lien significatif entre la rémunération des IC au Cameroun et l'éducation de qualité.

Pour l'hypothèse de recherche n°3 : $\chi^2_{cal} = 3,302 < \chi^2_{lu} = 5,991$. Ces derniers résultats **infirment** l'hypothèse donc il n'existe aucun lien entre le contenu social des IC au Cameroun et l'éducation de qualité.

Parmi nos trois hypothèses de recherche, deux sont confirmées (soit 66,66 %) et une (la dernière) est infirmée (soit 33,33 %). Les pourcentages ainsi obtenus valident par évidence notre hypothèse générale suivante : *il existe un lien significatif entre la situation socioprofessionnelle des IC au Cameroun et l'éducation de qualité*.

En d'autres termes les avancements, le reclassement, *la promotion, les indemnités salariales et l'environnement du travail* sont des sources d'épanouissement personnel et du bien-être du travailleur. Mais, quel que soit le degré de considération apporté à ces modalités, l'IC doit se concentrer sur les voies et moyens qui vont l'aider à surmonter ses émotions afin de résoudre la difficulté de réalisation de soi, d'accéder à l'auto accomplissement. Cette

logique sous-tend un perpétuel questionnement sur les stratégies à mettre en œuvre en vue d'une solution durable au problème. C'est dans ce sens que Pascale (1990, p. 14), dit que *s'interroger est le moteur de la vitalité et du renouvellement*, Lazarus et Folkman (1984), parlent du coping centré sur l'émotion, Bandura (2003), fait part du sentiment d'efficacité personnel et Cyrulnick (2009), évoque les stratégies de résilience.

Cette étude appartenant au domaine de l'intervention et action communautaire, nous avons suggéré que ses résultats soient pris en compte par la hiérarchie. Ceci, par application du programme d'adaptation à la profession qui constitue notre contribution non seulement à la résolution du problème de l'éducation de qualité chez les IC mais, également au succès éducatif et au développement durable de notre pays. Ledit programme en abrégé P.A.F est une aide psychosociale suggérée à l'IC pour surmonter cet obstacle à l'éducation de qualité. Il est fondé sur les théories adaptatives ayant servi à la discussion des résultats obtenus. Lesdites théories jouent un rôle important dans la restauration d'un équilibre entre l'individu et son objectif. Elles prennent en compte la personnalité de l'individu ainsi que son entourage et offrent des mesures efficaces à la résolution des problèmes individuels à l'instar de l'objet étudié.

Au-delà des IC d'écoles primaires publiques, le PAF peut convenir à toute personne en difficulté d'auto accomplissement.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- **Alderfer, C.** (1969). *Psychologie des organisations*. Retrieved from <http://www.unt.unice.fr> , 12. 02.2017.
- **Angers, M.** (1992). *Initiative à la méthodologie des sciences humaines*. Québec: CEC.
- **Alberta teacher's association** (2012). *The over loaded work life of Canadians – Interview with researcher Linda Duxbury*. The ATA. Magazine. Retrieved from <http://www.Teachers.ab.ca> ? , 05.09.2017.
- **Baggio, S.** (2006). *Psychologie sociale*. Paris: de boeck. Presses universitaires de France.
- **Bandura, A.** (2003). *Auto efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris. Edition de Boeck, Université 2003. Retrieved from [http:// www.Journals.openedition.org](http://www.Journals.openedition.org) , 30. 05. 2017.
- **Bavoux, C.** (2008). Dictionnaire universel francophone. Paris: Hachette, 5e édition. Retrieved from [http:// www.Books.google.com](http://www.Books.google.com) , 04.09.2019.
- **Beaud, M.** (2003). *L'art de thèse*. Paris : la découverte.
- **Beudelot, C., et Gollac, M.** (2003). *Travailler pour être heureux ?* Retrieved from <http://www.courts circuits ?> , 01.01.2018.
- **Belinga** (2005). *Didactique et professionnalisation des enseignants*. Yaoundé : éditions Clé.
- **Boeck, F.D.** (2003). *Auto efficacité : le sentiment d'efficacité personnel*. Paris, éditions de Boeck University, 2003.
- **Boespflug, E.** (2014). *Accomplissement de soi*. Note de lecture libre d'Abraham Maslow. Retrieved from [http:// www.ba-consultants.com](http://www.ba-consultants.com) , 12.07.2018.
- **Borgeaud, E.** (2004). *De la motivation à la plénitude. Valeurset expérience paroxystiques*. Retrieved from <http://www.emilyborgeaud.fr> , 22.05.2018.
- **Broché** (1997). Dictionnaire universel francophone. Paris Hachette. Retrieved from [http:// www.Amazon. fr](http://www.Amazon.fr) , 27. 08.2018
- **Casini, B.** (2006). *Réalisation de soi et culture*. Retrieved from <http://www.cairn.info.revue.le.philoso> , 08.11.2017.

- **Couillard, R.** (2015). *Les enseignants déterminés à se faire entendre*. Retrieved from <http://www.radio-canada.ca>, 30.10.2018.
- **Cyrulnik, B.** (2009). *Pionnier de la résilience*. Retrieved from <http://www.terredisrael.com>, 12.11.2018.
- **Dakar** (2000). *Forum mondial sur l'éducation*. Retrieved from <http://www.wikipédia.org>, 23.02.2017.
- **Dakar** (2009). *Analyse des systèmes éducatifs*. Retrieved from <http://www.Poledakar>.
- **Décret n° 2000/287** du 12 Octobre 2000 portant statut général de la fonction publique de l'Etat
- **Dejours, C.** (1998). *Souffrance en France*. Paris : Points.
- **Evola, R.** (2013). *Manuel d'enquête par questionnaire en sciences sociales, expérimentales*. Université de Yaoundé 1.
- **Fischer, G. N., et Tarquinio, C.** (2006). *Les concepts fondamentaux de la psychologie de la santé*. Dunod. Paris, 2006.
- **Freud, S.** (1908). *La morale sexuelle, « culturelle et la nervosité moderne »*. (1908 d) OCFP VIII, paris, puf.
- **Freud, S., et Lebovici, S.** (1978). *Le ça, le moi, le surmoi, le soi*. Retrieved from <http://www.Maieusthesie.com>, 27.10.2017.
- **Froese, G. B.** (2014). *Equilibre travail –vie et profession enseignante au Canada*. Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants ou : canadian Teachers, Federation. à Attawa. Retrieved from <http://www.Teachers.Ab.Ca> ?, 20.04.2017.
- **Grawitz, M.** (2001). *Méthodes des sciences*. Paris : Dalloz.
- **Hellriegel, S., Slocum, S., et Woodman, P.A.G.** (1992). *Management des organisations*. Traduction de la 5e édition américaine.
- **Hotyat, F., et Messe, D.** (1975). *Dictionnaire encyclopédique des pédagogies modernes*. Bruxelles : Ferdinand Nathan.
- **Jeffrey, D.** (2011). *Souffrance des enseignants*. collectifs du cirp, 2011. Volume 2. Département d'études sur l'enseignement et l'apprentissage Université Laval, Québec, Canada. Retrieved from <http://www.cirp.uqam.ca>. Collectif 5-Denis le 22.07.2017.
- **Jeffrey, D. et Sun, F.** (2006). *Enseignants dans la violence*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- **Jomtien** (1990). *Conférence mondiale sur l'éducation pour tous au niveau primaire*. Paris. Retrieved from <http://www.idref.fr>. 15.05.2017.

- **Kobasa S. C.** (1982). *The ardy personality: Towards a social psychology of stress and health*.
- **Laplanche, M. J., et Pontalis, V.** (1968). *Vocabulaire de la psychanalyse*. Paris. PUF.
- **Lazarus, R. S., et Folkman, S.** (1984). *Stress appraisal and coping*. New York. Springer. Retrieved from <http://www.cairn.info>., 26.03. 2017.
- Loi n° 1992/07 du 14 Aout 1992 portant le code de travail au Cameroun. Retrieved from <http://www.droit.Afrique.com>. upload .doc. , 26.02.2017.
- Loi n° 98/004 du 04 Avril 1998 portant Orientation de l'éducation au Cameroun.
- **Louis, B.** (2013). *Le malaise des enseignants du premier degré*. Recherches et éducations. Retrieved from <http://www.rechercheseducations.revues.org>. , 03.07.2017.
- **Mayi, M. B.** (2015). *Clinique et ingénierie approfondies en intervention*. Cours à l'Université de Yaoundé 1.
- **Maslow, A. H.** (1943). *Atheory of human motivation*. Retrieved from <http://www.Reflexions.psychology.Over.Blog.com>., 15.07.2017.
- **Migaud, M. D.** (2013). *Gérer les enseignants autrement*. Discours du premier Président de la Cour des comptes du Mercredi 22 mai 2013.
- **Ministère de l'éducation de base** (2013) : *Bilan du programme de contractualisation des instituteurs au Cameroun (2007- 2011)*.
- **Ministère de l'éducation de base et la banquemondiale** (2012). *Pour que cesse l'absentéisme des enseignants à l'école*. Guide à l'usage des acteurs de la communauté éducative.
- **Moutassem, G.** (2014). *Pratiquer la méditation*. Retrieved from <http://www.Pratiquer-la-meditation.com>., 30.11.2017.
- **Ndié, S. F.** (2006). *Rédiger et soutenir un mémoire de fin de formation*. Collection : Methodologie de la recherche ; 1er édition.
- **Njimfou, A. F.** (2011). *Epanouissement de l'enseignant et son engagement au travail*. (mémoire de thèse). Université de Yaoundé 1.
- **Ouedraogo, C.** (2011). *Stratégies pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles d'Afrique*. Retrieved from [http ://www.scholar.google.Com](http://www.scholar.google.Com)., 25.102017.
- **Pascale, R.** (1990). *Managing the edge*. New York. Volume 29, Issue 1: Retrieved from <http://www.Onlinelibrary.wiley.com>., 14. 06. 2017.

- **Plone P. et Python, T.J.** (2012). *Un nouveau rapport des inspections générales sur le travail des enseignants hors classe*. Retrieved from [http://www.Centre-alain-savary.ens.Lyon. fr.](http://www.Centre-alain-savary.ens.Lyon.fr), 30.11.2017.
- **Robbert et Collins** (2000). *Senior Dictionnary français/anglais et anglais/ français*. Robbert, Paris 2006.
- **Suls J., et Flechter, B.** (1985). *The relative efficacy of avoidant and non- avoidant coping strategies*. Health psychology.
- **Tarot** (2014). *Le processus d'individualisation*. Retrieved from [http:// www.tarotpsychologie. WordPress. Com.](http://www.tarotpsychologie.WordPress.Com), 23.01.2017.
- **Tsafack, G.** (2004). *Méthodologie générale de la recherche en éducation*. Yaoundé : CUSEAC.
- **UNESCO** (1966). *Amélioration des conditions du personnel enseignant*. Retrieved from [http://www.fecese.csfef.org.](http://www.fecese.csfef.org), 15. 05. 2017.
- **Vaillant, G. O. et Bond, M.** (1986). *An empirically validated hierarchy of defense mechanisms*. Archives of General psychiatry.
- **Valantier, D.P., Holahan, C. J. et Moos, R.H.** (1994). *Social support appraisals of event controllability and coping: Anintegrative model*, journal of personality and social psychology.
- **Voltaire, F. M. A.** (1759). *Candide*. Citation n° 61950. Retrieved from [http:// www.Citation-celebre.leparisien.fr.](http://www.Citation-celebre.leparisien.fr), le 22. 04. 2018.
- **Wallon, H.** (1938). *Principes de psychologie appliquée*. Citation n° 147668. Retrieved from [http:// www.dicocitations.lemonde.fr](http://www.dicocitations.lemonde.fr). 15.04.2017.
- **Werner, E.et Smith, R.** (1940). *C'est quoi la résilience ?* Retrieved from [http://www. Eveprogramme.com.](http://www.Eveprogramme.com), 19.03.2019.
- **Zeitoun, H.** (1990). *Mesure et effets de l'insatisfaction*. Retrieved from <http://www.jstor.org.stable>, 26.05.2019.

ANNEXS

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I
BP : 337 Yaoundé

E-mail : rectorat@univ-yaounde1.cm

FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

E-mail : decanat@fse-uy1.cm

DEPARTEMENT DE CURRICULA ET
EVALUATION



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace- Work- Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I
PO BOX: 337 Yaoundé

E-mail : rectorat@univ-yaounde1.cm

THE FACULTY OF EDUCATION

E-mail : decanat@fse-uy1.cm

DEPARTMENT OF CURRICULA AND
EVALUATION

QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE ADRESSE AUX INSTITUTEURS CONTRACTUELS

Chers enseignants, dans le cadre de la rédaction d'un mémoire de fin de formation en Master sur le sujet *facteurs socio-professionnels des instituteurs contractuels et éducation de qualité dans les écoles primaires publiques de Garoua 2^{ème}*, nous sollicitons très humblement votre sincère et parfaite collaboration. Tout en vous assurant la confidentialité de vos réponses, nous vous prions de bien vouloir répondre en toute honnêteté, aux questions qui vous sont posées sur le présent document. Sachez que votre contribution sera d'un apport considérable à la poursuite de notre recherche.

Veuillez à cocher uniquement la réponse qui vous paraît la plus appropriée et à justifier en cas de besoin.

Merci d'avance pour votre bonne compréhension.

INFORMATIONS SOCIO-DEMOGRAPHIQUES :

1. Genre : Masculin ☐ Féminin ☐
2. Tranche d'âge d'appartenance : moins de 31 ans ☐ de 31 à 42 ans ☐ de 43 à 55 ans ☐
3. Statut matrimonial : célibataire ☐ Marié(e) ☐ veuf (ve) ☐
4. Nombre d'enfants à charge : Aucun ☐ 1 ☐ de 2 et plus ☐
5. Statut professionnelle : Directeur (trice) ☐ Maître (sse) d'application ☐
Maître(sse) chargé(e) de classe ☐
6. Ancienneté au métier : Moins de 5 ans ☐ De 5 à 10 ans ☐ Plus de 10ans ☐

GESTION DE CARRIERE

7. Comment s'effectue votre progression sur le plan indiciaire et catégoriel ?

De façon automatique ☐ Par dépôt de dossiers ☐ Autre forme ☐

8. Comment trouvez-vous votre progression indiciaire et catégorielle ?

Automatique ☐ Conditionnée ☐ négociable ☐

9. Selon vous, quel est le critère principal de changement de statut (intégration ou nomination) du contractuel dans votre secteur d'activités ?

Par dépôt de dossiers ☐ Par cooptation ☐ Autre forme ☐

10. Comment trouvez-vous le mode de changement de statut (intégration et nomination) ?

Automatique ☐ Conditionné ☐ négociable ☐

11. Pour vous, la gestion de la carrière de l'instituteur contractuel a-t-elle un lien significatif avec son auto accomplissement ?

Justifiez votre réponse

.....

.....

.....

REMUNERATION

12. Comment trouvez-vous le salaire de base mensuel de l'IC ?

Très suffisant ☐ Suffisant ☐ Pas suffisant ☐

13. D'après vous les primes associées au salaire de base de l'IC sont :

Très suffisantes ☐ Suffisantes ☐ Pas suffisantes ☐

14. Bénéficiez-vous des avantages liés à votre travail ?

Toujours ☐ parfois ☐ Jamais ☐

15. Quelles sont vos impressions sur les avantages liés à votre travail ?

Très suffisants ☐ Suffisants ☐ Pas suffisants ☐

16. Pour vous, la rémunération de l'IC a-t-elle un lien significatif avec son épanouissement ?

Justifiez votre réponse

.....

.....

CONTENU SOCIAL

17. Vous entretenez des bonnes relations avec votre entourage professionnel.

Toujours ☐ Parfois ☐ Jamais ☐

18. Vos relations avec les autres membres de la société sont meilleures.

Toujours ☐

Parfois ☐

Jamais ☐

19. Dans le cadre de votre travail, vous éprouvez un sentiment de perte de valeur.

Toujours ☐

Parfois ☐

Jamais ☐

20. Vous vous sentez frustré parmi vos collègues dont le statut est plus élevé que le vôtre.

Toujours ☐

Parfois ☐

Jamais ☐

21. Pour vous, le contenu social de l'IC a-t-il un lien significatif avec son bien-être ?

Justifiez votre réponse

.....

.....

AUTO ACCOMPLISSEMENT

22. Quel est votre situation habitacle ?

Je suis en location ☐

J'habite chez moi ☐

En famille ☐

23. Quelle quantité de matériel mobilier (voiture, salon, téléviseur...) êtes-vous détenteur ?

Aucune ☐

Quelques-unes ☐

Plusieurs ☐

24. Quelle quantité de matériel immobilier (terrain, maison...) êtes-vous détenteur ?

Aucune ☐

Quelques-unes ☐

Plusieurs ☐

25. Comment appréciez-vous votre situation socio-professionnelle ?

Insatisfait ☐

Assez satisfait ☐

Très satisfait ☐

26. Au regard de votre situation socio-professionnelle, comment appréciez-vous votre accès à une vie meilleure ?

Incertain ☐

Assez certain ☐

Très certain ☐

MERCI POUR VOTRE DISPONIBILITE

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	i
DEDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
RESUME	iv
ABSTRACT	v
LISTE DES ABREVIATIONS	vi
LISTE DES SIGNES ET SIGLES	vii
LISTE DES TABLEAUX	viii
INTRODUCTION GENERALE	1
CHAPITRE 1 : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE	4
1-1- Contexte et justification de l'étude	4
1-3-1-Question principale	16
1-3-2. Questions spécifiques (QS)	16
1-4-Hypothèse générale	16
1-4-1 Hypothèses de recherche	16
1-5-1- Objectif général	16
1-5-2 Objectifs secondaires	17
1-6-Intérêts de l'étude	17
1-6-1-Intérêt scientifique	17
1-6-2-Intérêt psychosocial	17
1-6-3-Intérêt académique	18
1-6-4-Pertinence de la recherche	18
1-7-Délimitation de la recherche	18
1-7-1-Délimitation théorique	18
1-7-2-Délimitation géographique	18
1-7-3-Délimitation temporelle	18
Tableau n°3 : tableau synoptique	21

CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTERATURE ET THEORIES EXPLICATIVES DU SUJET	22
2-1-les facteurs socioprofessionnels des enseignants	22
2-1-1- Importance de la carrière	22
2-1-2- Facteurs liés au développement de carrière	26
2-1-3-Facteur lié à la dimension objective de la carrière	28
2-1-4- Facteur lié aux sources d'épanouissement au travail d'enseignant	29
2-1-5- Facteur lié à l'environnement social des enseignants	30
2-2- Quelques travaux sur la situation socioprofessionnelle des instituteurs contractuels	32
2-3-Théories explicatives du sujet	34
2-3-1- Théorie de motivation de Maslow	35
2-3-1-1-Présentation de la théorie	35
2-3-1-2-Rapprochement de la théorie de Maslow avec notre sujet	37
2-3-1-3- Intérêts de la théorie de motivation de Maslow	39
2-3-2- Théorie de motivation d'Alderfer	40
2-3-2-1-Présentation de la théorie	40
2-3-2-2-Rapprochement de la théorie d'Alderfer avec notre sujet	41
1- DEFINITION DES CONCEPTS	42
2-1-Ecole primaire publique	42
2-2 Enseignant	43
2-3- Instituteur contractuel	44
CHAPITRE 3 : METHODOLOGIE DE L'ETUDE	46
3-1-Rappel de l'énoncé du problème de recherche	46
3-2-1- Variable indépendante	48
Variable dépendante	49
Plan expérimental à double entrée	49
3-2- Définition des variables de l'étude	50
3-2-1- Variable indépendante	50
3-2-2-Variable dépendante	51

3-2-3- Plan expérimental à double entrée	51
Tableau n°1 : Plan de factorisation extrait du plan factoriel	51
3-5-Type de recherche	53
3-6-Population de l'étude	53
3-6-1-Population mère	53
3-6-2-Population cible	54
3-6-3-Population accessible	54
Tableau n°4 : Récapitulatif de la population accessible	54
3-7-Technique d'échantillonnage	54
3-7-1-Échantillon	55
Tableau n°5: Récapitulatif de l'échantillon	56
3-8-Techniques d'investigation	56
3-8-1-Observation directe	56
Sondage (investigation de terrain)	57
3-9- Instrument de collecte des données	57
3-9-1-Présentation et justification du choix d'un questionnaire	57
3-10-Démarche de collecte des données	58
3-10-1-Déroulement de la pré-enquête	58
Déroulement de l'enquête	59
3-10-3-Techniques d'analyse des données	59
3-11-Modèle d'analyse des données	60
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET VERIFICATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE	61
4-1- Présentation des résultats de la recherche	61
Tableau n°6: Répartition des Instituteurs suivant le genre	61
Tableau n°7: Répartition des Instituteurs suivant l'âge	62
Tableau n° 08 : Répartition des Instituteurs suivant le statut matrimonial	62
Tableau n°9: Répartition des Instituteurs suivant le nombre d'enfants à charge.	63
Tableau n°10: Répartition des Instituteurs suivant le statut professionnel	63
Tableau n° 11 : Répartition des Instituteurs suivant les années d'ancienneté au travail.	64

Tableau n° 12: Répartition des Instituteurs suivant le type de progression indiciaire ou catégorielle	64
Tableau n°13: Répartition des Instituteurs suivant leur avis sur le mode de progression indiciaire ou catégorielle	65
Tableau n°14: Répartition des Instituteurs suivant le mode principal de changement de statut (intégration ou nomination)	65
Tableau n°15: Répartition des sujets suivant leur avis sur la logique du changement de statut (intégration, nomination)	66
Tableau n°16 : Répartition des sujets suivant leur avis sur l'existence d'un lien significatif entre la gestion carrière de l'IC et son auto accomplissement	66
Tableau n°17 : Répartition des sujets suivant leur avis sur la qualité du salaire mensuel perçu	67
Tableau n°18 : Répartition des sujets suivant leur avis sur les primes de l'IC	68
Tableau n°19 : Répartition des sujets suivant l'accès aux avantages liés au métier de l'IC	68
Tableau n°20 : Répartition des sujets suivant leur avis sur la qualité des avantages liés à la fonction de l'IC	69
Tableau n°21 : Répartition des sujets suivant leur avis sur l'existence d'un lien significatif entre la rémunération de l'IC et son épanouissement	69
Tableau n°22: Répartition des sujets suivant la fréquence des bonnes relations avec son entourage professionnel	70
Tableau n°23 : Répartition des sujets suivant la fréquence des meilleurs rapports entretenus avec les autres membres de la société	70
Tableau n°24 : Répartition des sujets suivant leur avis sur la fréquence du sentiment de perte de valeur dans l'exercice de leur tâche	71
Tableau n°25 : Répartition des sujets suivant leur avis sur la fréquence d'un sentiment de frustration par rapport au statut	72
Tableau n°26 : Répartition des sujets suivant leur avis sur l'existence d'un lien significatif entre le contenu social de l'IC et son bien-être	72
Tableau n°27 : Répartition des sujets suivant la situation habitacle	73
Tableau n°28 : Répartition des sujets suivant la quantité du matériel mobilier possédé	73
Tableau n°29 : Répartition des sujets suivant la quantité du matériel immobilier possédé	74
Tableau n°30 : Répartition des sujets suivant leur sentiment sur la situation socio-professionnelle actuelle	74
Tableau n°31 : Répartition des sujets suivant leur possibilité à accéder à une vie épanouie ...	75
4-2- Vérification des hypothèses de recherche	75
4-2-1-Vérification de l'hypothèse spécifique n° 1	76
Tableau n°32 : Récapitulatif de la contingence entre le critère principal de changement de statut de l'IC et l'appréciation de la possibilité à accéder à l'auto accomplissement	77

Tableau n°33: Contingence entre le critère principal de changement de statut de l'IC et l'appréciation de la possibilité à accéder à l'auto accomplissement	77
Tableau n°34: Calcul du Khi-deux	78
Tableau n°35: Calcul du Coefficient de Contingence	78
4-2-2-Vérification de l'hypothèse spécifique n° 2	79
Tableau n°36 : Récapitulatif de la contingence entre le salaire de base mensuel de l'IC et l'appréciation de la possibilité à accéder à l'auto accomplissement	80
Tableau n°37: Contingence entre le salaire de base mensuel perçu de l'IC et l'appréciation de la possibilité à accéder à l'auto accomplissement	81
Tableau n°38: Calcul du Khi-deux	81
Tableau n°39: Calcul du Coefficient de Contingence	82
4-2-3-Vérification de l'hypothèse spécifique n° 3	83
Tableau n°40: Récapitulatif de la contingence entre la fréquence des bonnes relations de l'IC avec son entourage professionnel et l'appréciation de la possibilité à accéder au bien-être	83
Tableau n° 41: Contingence entre les bonnes relations l'IC avec son entourage professionnel et l'appréciation de la possibilité d'accès au bien-être	84
Tableau n° 42 : Calcul du Khi-deux	85
Tableau n°43: Calcul du Coefficient de Contingence	85
CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION ET DISCUSSIONS DES RÉSULTATS, PERSPECTIVES ET SUGGESTIONS DE LA RECHERCHE	87
5-1- Rappel des éléments théoriques	87
5-2- Interprétation des résultats	89
5-2-1-Interprétation du résultat de l'hypothèse n°1	89
5-2-2-Interprétation du résultat de l'hypothèse spécifique n°2	94
5-2-3- Interprétation du résultatde l'hypothèse de recherche n°3	96
Tableau n°44 : Récapitulatif de la vérification des hypothèses de recherche	98
5-3- Discussions des résultats	99
5-4- Perspectives de l'étude	103
5-5-Suggestions	104
5-5-1-Aux autorités éducatives	104
5-5-2-Aux directeurs d'écoles	104
5-5-3-Aux instituteurs contractuels	104
CONCLUSION GENERALE	106

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	109
ANNEXS	113