

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

*Paix – Travail – Patrie*

\*\*\*\*\*

UNIVERSITE DE YAOUNDE I  
ECOLE NORMALE SUPERIEURE  
D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
D'EBOLOWA

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

\*\*\*\*\*



REPUBLIC OF CAMEROUN

*Peace – Work – Fatherland*

\*\*\*\*\*

UNIVERSITY OF YAOUNDE I  
TECHNICAL TEACHER'S  
TRAINING COLLEGE OF  
EBOLOWA

DEPARTMENT OF OF  
INNOVATION,  
COMMERCIAL TECHNICAL  
AND  
INDUSTRIALIZATION

\*\*\*\*\*

**Filière**  
**COMMUNICATION ADMINISTRATIVE**

**MOTIVATION DES ENSEIGNANTS ET PERFORMANCE DES  
APPRENANTS : ÉTUDE MENÉE AUPRÈS DES ENSEIGNANTS  
DU LYCÉE TECHNIQUE D'EBOLOWA**

Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme DIPET  
II

Par : TIOFACK NANFACK Reine Téclaire

Sous la direction de  
Pr BINGONO Emmanuel  
Maître de Conférences

Année Académique : 2019-2020



**MOTIVATION DES ENSEIGNANTS ET PERFORMANCE DES APPRENANTS :  
ÉTUDE MENÉE AUPRÈS DES ENSEIGNANTS DU LYCÉE TECHNIQUE  
D'ÉBOLOWA**

---

**SOMMAIRE**

SOMMAIRE.....	i
REMERCIEMENTS .....	iii
LISTE DES ABREVIATIONS .....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES FIGURES .....	vi
AVANT PROPOS .....	vii
RESUME .....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE.....	4
CHAPITRE II : REVUE DE LITTERATURE .....	12
CHAPITRE III : CADRE D'ETUDE ET APPROCHE METHODOLOGIQUE .....	20
CHAPITRE IV : PRESENTATION .....	26
CHAPITRE V : INTERPRETATION ET DISCUSSION .....	42
CONCLUSION GENERALE .....	49
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUE.....	51
ANNEXES .....	52
TABLE DE MATIERES .....	52

**MOTIVATION DES ENSEIGNANTS ET PERFORMANCE DES APPRENANTS :  
ÉTUDE MENÉE AUPRÈS DES ENSEIGNANTS DU LYCÉE TECHNIQUE  
D'EBOWA**

---

A

Mes parents

## **REMERCIEMENTS**

La réalisation de ces travaux de recherche n'aurait pu être possible sans le concours de nombreuses personnes à l'endroit desquelles nous tenons à exprimer notre reconnaissance.

- Mes sincères remerciements s'adressent tout d'abord à mon Directeur de mémoire Pr BINGONO Emmanuel, qui malgré tous ces occupations a bien voulu encadrer ce travail et ce avec dévouement et professionnalisme ;
- À Madame le Directeur de l'ENSET d'Ebolowa, Pr NDJAKOMO ESSIANE Salomé pour tous les efforts consentis ;
- Au chef de Département d'innovation Dr SAMBA Michel Cyrille, pour son professionnalisme et sa détermination pour nous assurer une formation de qualité ;
- À mes parents Monsieur et Madame TIOFACK pour tous les efforts et sacrifices consentis tout au long de cette formation ;
- À ma grande sœur TIOFACK NGUEPI Josiane pour tous les efforts et assistance envers moi tout au long de cette formation ;
- À NKOUM EKABE Aurel pour son soutien et son assistance ;
- À mon petit frère TIOFACK DONJIO Parfait pour son encouragement ;
- À ma petite sœur TIOFACK NINTEDEM Gertrude pour son assistance
- À tous mes amis pour leur aide
- À tous mes camarades CAD5 de l'ENSET pour l'esprit de convivialité et d'entraide.
- À monsieur OYONO ELLA Daniel Eric proviseur du LTE pour l'accès au sein de l'établissement dont il a la charge
- À tout le personnel de l'administration de l'ENSET pour tous les efforts consentis ;

Mes remerciements vont également à l'endroit de tous ceux qui de près ou de loin ont contribué au bon déroulement de ce travail dont je ne pas citer les noms.

**LISTE DES ABREVIATIONS**

**CEP** : Certificat d'Étude Primaire

**CET** : Collège d'Enseignement Technique

**CETIC** : Collège d'Enseignement Technique Industriel et Commercial

**CNPS** : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

**ENSET** : École Normale Supérieure d'Enseignement Technique

**ESCOM** : Enseignement commercial

**H** : hypothèse

**LTE** : Lycée Technique d'Ebolowa

**MINESEC** : Ministère des Enseignements Secondaire

**SPSS**: Statistical Package of Social Science

**STT** : Science Technologique et Tertiaire

**VD** : variable dépendante

**VI** : variable indépendante

**LISTE DES TABLEAUX**

<b>Tableau 1</b> :Tableau synoptique .....	19
<b>Tableau 2</b> : le sexe.....	26
<b>Tableau 3</b> : diplôme le plus élevé .....	27
<b>Tableau 4</b> : l'âge.....	28
<b>Tableau 5</b> : statut matrimonial .....	29
<b>Tableau 6</b> : Expérience professionnelle .....	30
<b>Tableau 7</b> : le revenu.....	31
<b>Tableau 8</b> : Les primes .....	32
<b>Tableau 9</b> : La promotion.....	33
<b>Tableau 10</b> : Les avancements .....	34
<b>Tableau 11</b> : influence des avancements sur l'évolution du travail .....	35
<b>Tableau 12</b> : La précarité des salles de classe .....	36
<b>Tableau 13</b> : Le confort et le matériel pédagogique .....	37
<b>Tableau 14</b> : Influence de l'absence du matériel pédagogique sur l'évolution du travail ....	38
<b>Tableau 15</b> : Influence du comportement des apprenants sur la motivation des enseignants	39
<b>Tableau 16</b> : Impacte des violences sur la motivation .....	40
<b>Tableau 17</b> : tableau croisé du statut matrimonial et revenu .....	42
<b>Tableau 18</b> : tests du Khi-deux sur le revenu et statut matrimonial.....	43
<b>Tableau 19</b> : Récapitulatif du traitement des observations .....	44
<b>Tableau 20</b> : Tests du Khi-deux sur impact de la violence et l'évolution du travail .....	45

**LISTE DES FIGURES**

<b>Figure 1</b> : le sexe .....	26
<b>Figure 2</b> : Diplôme le plus élevé .....	27
<b>Figure 3</b> : l'âge .....	29
<b>Figure 4</b> : Statut matrimonial .....	30
<b>Figure 5</b> : Expérience professionnelle .....	31
<b>Figure 6</b> : le revenu .....	32
<b>Figure 7</b> : les primes .....	33
<b>Figure 8</b> : La promotion.....	34
<b>Figure 9</b> : Les avancements.....	35
<b>Figure 10</b> : Influence des avancements sur l'évolution du travail .....	36
<b>Figure 11</b> : La précarité des salles de classe .....	37
<b>Figure 12</b> : Le confort et matériel pédagogique .....	38
<b>Figure 13</b> : Influence de l'absence du matériel pédagogique sur l'évolution du travail .....	39
<b>Figure 14</b> : Influence du comportement des apprenants sur la motivation des enseignants ..	40
<b>Figure 15</b> : Impacte des violences sur la motivation.....	41

**AVANT PROPOS**

L'École Normale Supérieure d'Enseignement Technique (ENSET), créée par le décret N° 2017/586 du 24 Novembre 2017 est l'une des institutions de formation de l'Université Yaoundé I. Elle a pour mission principale la formation des enseignants du secondaire technique. Il est exigé de l'élève-professeur en fin de formation qu'il rédige et soutienne publiquement un projet (en 3<sup>ème</sup> Année) ou un mémoire (en 5<sup>ème</sup> Année) sur un sujet qui aura au préalable été validé par son Directeur de mémoire. Le mémoire est un travail scientifique dont le but est de vérifier que l'étudiant est capable d'identifier un problème et de mobiliser les outils scientifiques pour le traiter. Dans le département des Techniques administratives, les domaines de recherche sont les technologies de l'information et de la communication, la psychologie sociale, les systèmes d'information, la communication, la didactique et le management. C'est vers cette dernière que les recherches ont été orientées sur le sujet intitulé « Motivation des enseignants et performance des apprenants : étude menée auprès des enseignants du lycée technique d'Ebolowa ».

L'étude se propose d'expliquer si possible, la cause de la démotivation des enseignants d'une part et d'autre part, d'attirer l'attention des pouvoirs publics sur les efforts qu'ils peuvent consentir quant à l'amélioration des conditions de travail des enseignants afin de booster les performances des apprenants.

L'on estime tout simplement avoir contribué un tant soit peu à la recherche scientifique en posant des jalons susceptibles de servir de base aux futurs travaux qui, pourraient être effectués dans ce même domaine. Par ailleurs, ce travail étant celui d'une néophyte, de ce fait, les critiques et suggestions constructives pour les prochains travaux seront prises en compte.



## **RÉSUMÉ**

L'étude est menée dans le but de favoriser la motivation des enseignants et montrer l'importance que joue ce processus sur la performance des apprenants. Cette recherche part de l'hypothèse générale selon laquelle la motivation des enseignants impacte sur la performance des apprenants. De cette hypothèse générale découlent deux hypothèses spécifiques. Une enquête menée auprès des enseignants du lycée technique de la ville d'Ebolowa s'en est suivie et les résultats obtenus après une analyse des données au test du Khi carré ont permis de valider les hypothèses alternatives  $H_a$ , pour un seuil de signification égale 4,2%. Au vu des résultats, l'hypothèse générale est confirmée. Au terme de l'analyse, nous avons émis quelques suggestions à l'endroit des pouvoirs publics, des enseignants, des familles et même des élèves. La principale suggestion fut l'amélioration des conditions de travail des enseignants afin de favoriser son épanouissement professionnel.

**ABSTRACT**

Study is carried out with the aim of promoting the motivation of teachers and showing the importance of learners. This research is based on the general assumption that the motivation of teachers affects the performance of learners. From this hypothesis flow two specific hypotheses. A survey of teachers from the technical high school in the city of Ebolowa followed, and results obtained after an analysis of the data in the chi-square test made it possible to validate the alternative hypothesis  $H_a$ , for a threshold of significance equal to 4,2%. In view of results, the general hypothesis is confirmed. At the end of the analysis, we made suggestions to the authorities, teachers, families and even students. The main suggestion was the improvement of teacher's working conditions in order to promote their professional development.

## **INTRODUCTION**

Motiver est l'un des grands défis de l'enseignement actuel devant lequel il est possible de réagir. Beaucoup de raisons sont évoquées pour expliquer l'échec scolaire à l'instar de : le niveau faible des apprenants, les enseignants non formés, la mauvaise organisation pédagogique des élèves, le manque de suivi des parents etc. Cependant, les causes relatives à la motivation ne sont généralement pas évoquées. Pourtant, la motivation est un facteur primordial, non négligeable dans la réussite scolaire, que ce soit du côté des apprenants que celui des enseignants. La démotivation des enseignants dans le système éducatif va sans cesse croissant, certes plusieurs auteurs ont écrit à ce sujet, mais nous nous intéressons à notre tour afin de déceler les causes de ce problème qui perdure et affecte les performances des apprenants.

Créé en 1954 le centre d'apprentissage d'ANGALE voit le jour et en 1963 celui-ci devient un collège d'enseignement technique(CET) et en 1976 il devient CETIC (Collège d'Enseignement Technique Industriel et Commercial). En 1991, cet établissement fut érigé en lycée technique. Il est constitué de deux sections à savoir : la section industrielle et la section commerciale avec un effectif total d'environ 137 enseignants de deux sexes confondus. C'est dans ce cadre de référence que nous avons mené nos investigations. Pour confirmer nos observations, une étude préliminaire a été menée au niveau du censeur de la section commerciale afin d'évaluer la performance des apprenants des classes intermédiaires section STT en fin d'année, sur une période de trois ans à savoir : l'année scolaire 2017 /2018, 2018/2019 et celle 2019/2020 en cours, l'année n'étant pas encore achevée, nous sommes basés uniquement sur les résultats du premier trimestre. Les statistiques relevées sont les suivantes :

- pour l'année scolaire 2017/2018, 370 élèves ont été inscrits donc 279 admis avec un pourcentage de 75,40
- L'année scolaire 2018 / 2019, 593élèves inscrits, 388 Admis pour un pourcentage de 65,43
- l'année scolaire 2019/ 2020 compte tenu du fait que c'est une année en cours les statistiques ne seront pas annuelles mais celle du premier trimestre, 705 élèves inscrits 359 admis pour un pourcentage de 50,92

Vues ces statistiques, nous nous sommes alors interrogés sur les raisons d'une telle baisse. Ce qui nous amena à choisir pour sujet d'étude : « motivation des enseignants et performance des apprenants. » À partir de ces constats, nous nous sommes posés la question de savoir Comment la motivation des enseignants influence-t-elle la performance des apprenants ? De cette question principale, découlent deux questions spécifiques suivantes : Comment Les conditions de travail influencent-elles sur la motivation des enseignants ? Comment l'environnement dans lequel travaillent les enseignants influence-t-il leur motivation ? La vérification de ces hypothèses nécessite une enquête auprès des enseignants du LTE. Pour ce fait, ils constituent l'échantillon de l'enquête.

Les variables indépendante et dépendante principales qui se dégagent de ce thème sont respectivement la motivation des enseignants d'une part et la performance des apprenants d'autre part.

L'intérêt de cette recherche est certain et peut s'articuler sur plusieurs plans :

#### **Intérêt académique**

Cette étude contribuera à l'avancement de la science. Elle pose un problème réel, ouvre aussi de nouvelles perspectives de recherches car à la suite, les investigations pourraient permettre de comprendre les causes de la démotivation des enseignants qui va sans cesse croissant afin d'améliorer les performances des apprenants et rendre notre système éducatif plus compétitif.

#### **Intérêt scientifique**

La scientificité de ce thème résulte du fait qu'il ouvre un aperçu critique et fondamental pour une meilleure compréhension des conditions de travail des enseignants au Cameroun. Cependant, nous pensons avoir contribué tant soit peu à la recherche scientifique en posant des jalons susceptibles de servir de base aux futurs travaux qui, pourraient être effectués dans ce même domaine. Nous savons par ailleurs que ce travail est celui d'une néophyte, et de ce fait, sujet à des critiques et suggestions constructives auxquelles nous restons réceptives.

#### **Intérêt personnel**

Le choix de ce sujet de recherche a pour but de trouver la réponse à une question qui prend ses racines dans le domaine de l'éducation car on s'aperçoit que, la démotivation des enseignants dans le système éducatif va sans cesse croissant ce qui affecte les performances

des apprenants. Étant élève professeur et ayant pour vocation l'éducation et la formation de ses apprenants, l'on s'interroge sur les causes car cela entraîne des échecs et un manque d'excellence.

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'une approche hypothético-déductive, une méthode quantitative qui va du général au particulier. La démarche dans cette approche est d'émettre les hypothèses, de les tester et de les analyser pour ensuite les vérifier pour les confirmer et / ou les infirmer.

Ce travail s'articule autour de cinq chapitres structurés de la manière suivante : premier chapitre qui porte sur la problématique, le deuxième chapitre quant à lui porte sur la revue de littérature. Le troisième définit la méthodologie qui sous-tend cette étude. Le quatrième présente et analyse les données enfin le cinquième interprète les résultats de l'enquête et émet des suggestions.

## **CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE**

Dans cette problématique, il sera question d'examiner le contexte de l'étude, le problème que pose la relation entre la motivation des enseignants et la performance des apprenants ; par la suite, faire état des objectifs de l'étude, de l'intérêt de cette étude, la délimitation du sujet et enfin du plan. Afin d'assurer les missions qui sont les siennes, l'enseignant doit être un homme à part. Son métier très exigeant mais exaltant, il se doit de savoir se vêtir, se tenir, se comporter il doit être un modèle pour ce fait, il doit établir des liens socioprofessionnels et affectifs avec ses collègues et même ses élèves.

### **I. CONTEXTE DE L'ÉTUDE**

L'éducation est un domaine qui occupe une grande place dans toute société, elle est un facteur indéniable du développement. Elle fait l'objet de beaucoup de réflexion et reste au cœur des préoccupations politiques et économiques. Le système éducatif dans le monde connaît aujourd'hui une crise sur plusieurs plans malgré les efforts élaborés par des institutions responsables de l'organisation et le Cameroun ne fait pas exception à la règle. Il est vrai que la chute de niveau des jeunes camerounais depuis le début de la dernière décennie peut s'observer sur un certain nombre de changements progressifs justifiés par les soucis de modernisation et voire même de performance mais presque toujours nocifs sur la qualité de l'éducation même s'il faut l'avouer, ils favorisent grandement l'essor de cette dernière.

La conclusion logique d'un tel état de chose est claire. Les écoliers aidés par l'autre principe paradoxal et toujours gouvernemental de la promotion collective sont vides au sortir du cycle primaire. Le CEP (Certificat d'Étude Primaire) dont le détenteur était supposé être capable de maîtriser à l'écrit la langue française (pour les francophones) du moins dans le registre courant, de débattre en public sur des faits d'actualités en homme instruit... n'est aujourd'hui plus qu'un vulgaire titre sans aucune valeur car plus de 75% de ses détenteurs ne maîtrise même pas l'orthographe de leur propre nom. Cet échec de l'éducation de base, constitue le socle de la baisse de performance dans l'enseignement secondaire. Autrefois, le fouet et les plus lourdes punitions ont produits des camerounais dignes. Certes, ces méthodes peuvent quelquefois être inhumaines et portent souvent même atteintes aux droits de l'homme sans compter les risques qui peuvent en découler, mais ils avaient un côté positif

indéniable. L'écolier et l'élève n'avaient presque pas de droit. Ils n'avaient que le devoir de réussir et tous les moyens étaient bons pour les emmener à accomplir ce devoir. Aujourd'hui l'écolier et l'élève ont tous les droits et les enseignants sont surveillés constamment par des textes. Du coup les premiers sont évasifs et les seconds se sont découragés.

La question de la motivation est d'actualité et représente l'un des nombreux facteurs de base en toute chose. Le corps professionnel auquel nous nous intéressons dans cette recherche est l'enseignement qui fait partie intégrante du système éducatif. Les enseignants pour leur part, ne trouvent plus de motivations à se donner à fond dans leur métier. C'est ainsi qu'ils s'efforcent pour faire ce qu'ils peuvent pour vu qu'ils remplissent les formalités. Ceci ne peut qu'entraîner la baisse de niveau des élèves voire un mauvais fonctionnement du système. Ils sont confrontés aux nombreux problèmes dans leurs activités. Au Cameroun, on a tendance à considérer les fonctionnaires comme des privilégiés (ce qui n'est pas entièrement faux). On envie la stabilité de leur emploi, la régularité de leur paye et beaucoup d'autres avantages réels ou imaginaires. Parmi ces privilégiés figurent en bonne place les enseignants qui, selon plusieurs, sont grassement payés pour fournir un minimum d'efforts (ils auraient quelques jours de travail seulement par semaine, et trois mois de vacances payées). Ce que beaucoup d'entre nous ignorent, c'est que le métier d'enseignant au Cameroun est un vrai chemin de croix, et qu'il faut s'armer de courage et de patience pour pouvoir tenir la distance.

Lorsqu'on interroge la plupart des enseignants camerounais sur l'image qu'ils se font eux-mêmes de leur profession, il en ressort beaucoup de doléances qui témoignent qu'il y a un malaise dans le métier. Certains aimeraient d'ailleurs changer de métier et s'orienter ailleurs ou alors poursuivre des études dans un autre domaine tandis que d'autres n'y restent que faute de mieux.

Les enseignants deviennent de moins en moins nombreux à s'engager par vocation. Et d'ailleurs, ceux qui croient à la vocation sont très peu nombreux parmi les jeunes générations. En plus, lorsqu'on s'y lance, il faut faire face à de nombreuses mutations et exigences. Les attentes sont diverses, contraignantes et parfois divergentes, mais les moyens dont disposent les enseignants semblent peu adéquats, (formation initiale et même continue, cadre de travail, conditions de travail, motivation etc.). Les enseignants travaillent donc sous de fortes pressions qui rendent leur profession de plus en plus difficile et par conséquent, peu agréable. En plus, au Cameroun, cette profession regorge d'un personnel très varié. Que ce soit à l'éducation de base, (maternelle et primaire) au secondaire (premier et second cycle) et même

à l'enseignement supérieur (universités et grandes écoles), nous avons ordres d'enseignement: public, privé laïc et privé confessionnel. Ce qui conduit inéluctablement à retrouver à côté d'un personnel bien formé, une catégorie d'enseignants formés sur le tas au fil des ans et d'autres encore qui ne sont pas du tout formés pour le métier d'enseignant: par exemple, les maîtres recrutés et payés par l'association des parents d'élèves, ou même les vacataires des institutions privées laïques et confessionnelles. Parmi ceux-ci, on retrouve parfois ceux qui n'ont même pas un niveau élevé de formation initiale (surtout dans le privé laïc car cela arrange bien les affaires des fondateurs d'établissements (salaires bas, pas de contrat, ni de couverture sociale comme affiliation à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale «CNPS» etc.

Lorsqu'on se tourne vers les enseignants formés, on retrouve ici des maîtres et professeurs formés et intégrés à la fonction publique et des vacataires (formés mais exerçant sur contrat). Il arrive aussi parfois que, ce que l'on enseigne ne soit pas adapté à la formation reçue. Par exemple, un professeur de Collège d'Enseignement Technique Industriel et Commercial (CETIC), à qui on demande de dispenser des cours d'anglais ou de français au lieu de ceux de sa spécialité en technique.

Quant aux conditions de travail, elles sont difficiles, parfois il n'y a pas de bureau pour les professeurs ou d'autres infrastructures dans les établissements telles que la bibliothèque, les ordinateurs ou même le réseau Internet pour la recherche; et enfin, autre facteur non moins négligeable : la faible rémunération. À cause du marasme économique qui mine, depuis la fin des années quatre-vingts, nombre de pays au Sud du Sahara, les salaires des professeurs de lycée et collège et ceux des maîtres d'école primaire n'ont cessé de décroître. Pour tous, les bas salaires constituent un élément de démotivation. Certains jettent l'éponge au bout de quelques années de carrière. D'autres poursuivent leur carrière d'enseignant, mais exercent parallèlement une activité rémunératrice, pour arrondir leurs fins de mois.

Ses salaires varient (entre 100 et 200 mille francs au primaire par mois; entre 200 et 300 mille francs au secondaire et entre 500 et 800 mille francs au supérieur). Et le temps de travail dépasse parfois quarante heures par semaine. « C'est d'autant plus pénible quand on effectue un travail intellectuel.

À cela s'ajoute un profil de carrière assez sombre ou peu respecté (les avancements d'échelons sont très irréguliers et on n'en ressent pas les effets sur le salaire qui semble par



conséquent gelé) ; par ailleurs, du point de vue de la responsabilisation dans l'administration, des jeunes professeurs sont nommés à des postes de responsabilité immédiatement après la sortie de l'École Normale Supérieure, et ceci par affinité, pendant qu'on retrouve des anciens qui attendent ou qui se retrouvent sous leurs ordres; aucun avantage financier ou social tel que logement, couverture médicale.

Dans ces conditions, les enseignants se résignent et s'enferment dans leur rôle classique et ne font que dispenser des enseignements tant bien que mal. Ce qui est valable de l'école maternelle jusqu'à l'université. Pourtant, on attend d'eux plus d'implication personnelle et professionnelle pour la réussite scolaire des élèves et étudiants. L'une des conséquences directes de la dégradation généralisée des conditions de travail des enseignants est la baisse de la qualité de l'éducation.

## **II. FORMULATION DU PROBLÈME**

L'éducation est une réalité au cœur de toute société et constitue une réelle préoccupation des pouvoirs publics, C'est dans cette optique que l'État du Cameroun a pris des engagements en faveur de l'éducation pour tous, en considérant la gratuité de l'école public au primaire. Motiver est l'un des grands défis de l'enseignement actuel devant lequel il est possible de réagir. Beaucoup de raisons sont évoquées pour expliquer l'échec scolaire à l'instar de : le niveau faible des apprenants, les enseignants non formés, la mauvaise organisation pédagogique des élèves, le manque de suivi des parents etc.

Cependant, les causes relatives à la motivation ne sont généralement pas évoquées. Pourtant, la motivation est un facteur primordial, non négligeable dans la réussite scolaire, que ce soit du côté des apprenants que celui des enseignants. La démotivation des enseignants dans le système éducatif va sans cesse croissant, certes plusieurs auteurs ont écrit à ce sujet, mais nous nous intéressons à notre tour afin de déceler les causes de ce problème qui perdure et affecte les performances des apprenants. Une étude préliminaire a été menée au niveau du censeurat STT du LTE d'Ebolowa, afin d'évaluer la performance des apprenants sur une période de trois ans à savoir l'année scolaire 2017 /2018, 2018/2019 et celle 2019/2020. Pour ce, après une analyse des statistiques des résultats des élèves en classe intermédiaires nous sommes arrivés à la conclusion suivante :

### **1. Cas du LTE d'Ebolowa section STT classe intermédiaires**

- a. pour l'année scolaire 2017/2018, 370 élèves ont été inscrits donc 279 admis avec un pourcentage de 75,40
- b. L'année scolaire 2018 / 2019, 593 élèves inscrits, 388 Admis pour un pourcentage de 65,43
- c. l'année scolaire 2019/ 2020 compte tenu du fait que c'est une année en cours les statistique ne seront pas annuelles mais celle du premier trimestre, 705 élèves inscrits 359 admis pour un pourcentage de 50,92

Il en ressort de ce qui précède que, chaque année, le nombre d'élèves augmente de plus en plus et les statistiques de réussite sont de plus en plus décroissantes c'est ce qui explique une baisse de performance récurant des élèves. Ses observations approfondies nous ont amené à formuler ce sujet de recherche comme suit : « **Motivation des enseignants et performance des apprenants** » : étude menée auprès des enseignants du LTE. En fait nous voulons à partir de notre investigation montrer l'influence de la motivation des enseignants sur la performance des apprenants. Le problème à résoudre dans cette recherche est celui de l'influence de la motivation des enseignants sur la performance des apprenants. En outre, la motivation des enseignants conduit elle à l'amélioration de la performance des apprenants ?

Ainsi, la problématique qui se dégage de ce thème est celle de savoir en quoi la motivation peut-elle contribuer à l'amélioration des performances des apprenants? De cette problématique découle la question de recherche suivante : **la motivation des enseignants influence t'elle la performance des apprenants ?** Cette réponse tient lieu de notre hypothèse générale.

Les variables indépendante et dépendante principales qui se dégagent de ce sujet sont respectivement la motivation des enseignants d'une part et la performance des apprenants d'autre part. La présente étude, privilégie la démarche hypothético-déductive.

### **III. QUESTIONS DE RECHERCHE**

Ce travail s'articule autour d'une question principale et deux questions secondaires

## **1. Question principale**

Comment la motivation des enseignants influence t'elle la performance des apprenants ? De cette question principale découle les questions de recherches suivantes :

## **2. Questions spécifiques**

- Comment les conditions de travail influent elles sur la motivation des enseignants ?
- Comment l'environnement dans lequel travaillent les enseignants impacte t'il sa motivation?

## **IV. HYPOTHÈSE DE RECHERCHE**

A la lumière de ce qui précède, l'hypothèse est formulée de la manière suivante :

**Hypothèse générale** : la motivation des enseignants influence la performance des apprenants de cette hypothèse générale découlent deux hypothèses spécifiques ci-après

**Hypothèse spécifique 1** : Les conditions de travail influent sur la motivation des enseignants

**Hypothèse spécifique 2** : L'environnement dans lequel travaillent les enseignants influence leur motivation

La vérification de ces hypothèses passe par un recueil préalable des données et par une analyse des résultats du dépouillement de ces données.

## **V. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE**

Tout travail scientifique repose sur un certain nombre d'objectifs. L'on peut identifier ici l'objectif général et des objectifs spécifiques.

### **1. Objectif général**

L'objectif général sera de déterminer l'influence de la motivation des enseignants sur la performance des apprenants. De cet objectif principal découle les objectifs spécifiques.

### **2. Objectifs spécifiques**

Ici il sera question de déterminer :

- Comment les conditions de travail influent-elles sur la motivation des enseignants ?
- Comment l'environnement dans lequel travaillent les enseignants influence-t-il sa motivation ?

## **VI. INTÉRÊT DE L'ÉTUDE**

Dans le domaine de la recherche, un sujet n'est jamais choisi au hasard sans être à la recherche d'une solution pour un problème réel dans un domaine précis. Cette étude présente en effet plusieurs intérêts à l'instar de :

### **1. Intérêt académique**

Cette étude contribuera à l'avancement de la science. Elle pose un problème réel, ouvre aussi de nouvelles perspectives de recherches, car à la suite des investigations pourraient permettre de comprendre les causes de la démotivation des enseignants qui va sans cesse croissant, afin d'améliorer les performances des apprenants et rendre notre système éducatif plus compétitif. En plus l'intérêt principal est de prolonger les travaux antérieurs et les enrichir des connaissances nouvelles.

### **2. Intérêt scientifique**

La scientificité de ce thème résulte du fait qu'il ouvre un aperçu critique et est fondamental pour une meilleure compréhension des conditions de travail des enseignants au Cameroun.

Cependant, nous pensons avoir contribué tant soit peu à la recherche scientifique en posant des jalons susceptibles de servir de base aux futurs travaux qui, pourraient être effectués dans ce même domaine. Nous savons par ailleurs que ce travail est celui d'une néophyte, et de ce fait, sujet à des critiques et suggestions constructives auxquelles nous restons réceptives.

### **3. Intérêt personnel**

Le choix du sujet de cette étude de recherche a pour but de trouver la réponse à une question qui prend ses racines dans le domaine de l'éducation car on s'aperçoit que les élèves deviennent de plus en plus non performants ceci impacte sur les résultats scolaires. Étant élève professeur et ayant pour vocation l'éducation et la formation de ses apprenants, l'on s'interroge sur les causes car cela entraîne des échecs et un manque d'excellence.

## **VIII. DÉLIMITATION DU SUJET**

Normalement tout travail est limité dans le temps, dans le domaine, et dans l'espace

### **1. La délimitation dans le temps**

Cette étude sera menée sur les années scolaire 2017/2018, 2018/2019 et celle en cours (2019/ 2020)

### **2. Délimitation thématique**

L'étude se limitera sur l'influence de la motivation extrinsèque des enseignants sur la performance des apprenants tout en ressortant le lien qui existe entre la motivation des enseignants et la performance des apprenants.

### **3. Délimitation géographique**

Elle consistera à cibler le terrain de recherche. Pour plus de fiabilité dans nos résultats, l'étude sera centrée dans la ville d'Ebolowa et plus particulièrement auprès des enseignants du LTE.

Ce premier chapitre sur la problématique décrit de façon brève ce dont il sera question tout au long de la recherche.

## **CHAPITRE II : REVUE DE LITTÉRATURE**

Ce chapitre sera consacré à la définition des concepts de l'étude. Il sera donc question ici de définir la motivation selon deux auteurs puis, le second concept important de ce travail de recherche, celui de la performance selon deux approches, ensuite, la définition des concepts connexes enfin, développer les principales théories ayant une relation avec le sujet.

### **I. APPROCHE DÉFINITIONNELLE DES CONCEPTS**

#### **1. Notions générales sur la motivation.**

La motivation est une notion complexe à expliquer car son usage est fréquent, et elle est utilisée dans de nombreux domaines. La littérature montre que les fondateurs et premiers utilisateurs du concept ont eu des difficultés de synthétiser et définir la motivation. Cependant, on s'intéressera uniquement à la motivation de l'Homme par rapport à son travail, et plus particulièrement celles des enseignants. Tout au long de ce travail de recherche, deux définitions sur la motivation au travail seront retenues, d'une part, celle proposée par Thierry PACAUD en 2016, et d'autre part, celle de Louis BERGERON en 2015.

Il y a eu aussi de vifs désaccords sur certains aspects du concept, désaccords qui continuent aujourd'hui comme nous le verrons plus loin. Cependant, dans le langage courant, la motivation correspond à la force qui nous pousse à faire ou à réaliser quelque chose, au fait c'est ce que nous voulons faire, conditionnés par une récompense ou une sanction.

Thierry PACAUD dans son article sur La Motivation au travail, publié en 2016 définit la motivation comme étant « l'ensemble des impulsions, des désirs, des besoins, des préférences, qui incitent une personne à réagir favorablement » La motivation est donc étroitement liée au comportement d'un individu.

Une personne motivée fournira sans doute une meilleure performance et pourra être récompensée par conséquent.

Quant à Louis BERGERON (1986), auteur de Satisfaction, motivation et performance au travail définit la motivation : « comme une force intérieure, poussant l'individu à agir dans le sens des objectifs organisationnels, tel qu'il les perçoit. Il s'agit donc d'une optimisation de l'effort vers un but précis et non d'une simple dépense d'énergie. »

À travers les différentes définitions passées en revue selon les auteurs, bien qu'ils ne s'accordent pas sur certains aspects, l'on peut constater qu'ils ont des points communs qui nous permettent d'avoir une définition opérationnelle dans le domaine d'apprentissage.

De ces définitions, il en ressort que la motivation est un ensemble de facteurs personnels, économiques, sociaux, environnementaux, conduisant les salariés à s'investir pleinement dans la réalisation de leurs missions et l'atteinte de leurs objectifs.

Être motivé, c'est avoir un objectif, faire un effort pour l'atteindre et persévérer jusqu'à ce que cet objectif soit atteint.

On peut ainsi voir la motivation comme l'envie d'un collaborateur de s'investir dans son travail et les efforts qu'il y met pour atteindre un résultat. En effet, il existe deux types de motivation à savoir :-

- La motivation dite intrinsèque « dépend de l'individu lui-même. L'individu se fixe ses propres objectifs, construit des attentes, et le renforcement est obtenu par l'atteinte des objectifs qu'il s'est lui-même fixé. » une personne est intrinsèquement motivée lorsque la raison derrière ses agissements est issue d'une relation directe entre l'individu et la tâche qu'il l'accomplit. En d'autres termes, ce type de motivation est présent lorsqu'on fait quelque chose simplement.
- La motivation dite extrinsèque est « provoquée par une force extérieure à l'individu, c'est-à-dire celle qui est obtenue par des promesses, des récompenses, ou par la crainte de sanctions venant de l'extérieur. » ce type de motivation est la plus répandue et c'est cette dernière qui fera l'objet de l'étude

## **2. L'enseignant**

Le Dictionnaire universel (2002 : 423), définit l'enseignant comme celui qui a pour mission de « *transmettre les connaissances* »<sup>1</sup>. Il joue un rôle très important dans la relation éducative.

L'enseignant est celui qui donne les enseignements, l'enseignement étant l'art d'enseigner, c'est-à-dire instruire, transmettre les connaissances. Un enseignant est celui qui transmet des connaissances

Gilbert TSAFAK(1988) présente un enseignant comme un « enseigneur et un éducateur » il précise d'ailleurs que c'est un homme soucieux de la formation harmonieuse des enfants et adolescent dont il a la charge .C'est un homme donc l'action est généreuse et donc l'exemple vivant se propose en toutes circonstances. Pour lui, l'enseignant est un model.

## **3. L'apprenant**

L'élève qui est un apprenant, est toute personne qui reçoit des enseignements donnés dans une institution scolaire. C'est celui qui inscrit dans un établissement scolaire reçoit d'un enseignant des notions, des connaissances, des apprentissages en participant par le biais de sa collaboration active à son propre enseignement. Il joue aussi un rôle dans l'apprentissage du moment où il est le centre des préoccupations pédagogiques.

## **4. La notion de performance**

La notion de performance est un terme polysémique. Le sens est toujours adapté au concept dans lequel l'on se situe.

Pour le Dictionnaire universel (2002 : 907), la performance est «le résultat chiffré obtenu par un cheval de course lors d'une épreuve, d'une compétition, d'une exhibition ».

D'après le Dictionnaire Petit Larousse (2002 : 805.) la performance est le résultat obtenu par un athlète, par un cheval de course, etc. dans une épreuve ; ou bien le chiffre qui mesure ce résultat. C'est également une réussite remarquable, un exploit. Par exemple exécuter rapidement un travail, c'est une performance. C'est aussi le résultat obtenu dans l'exécution d'une tâche.

---

<sup>1</sup> Dictionnaire Universel



Plusieurs auteurs ont défini le concept de performance mais tout au long de ce travail de recherche l'on retiendra celle proposée par LEGENDRE R. (1993)

Les performances scolaires sont des résultats ou l'ensemble d'aptitudes et capacités attendues chez l'élève à la fin d'un apprentissage ; d'une année scolaire ou d'un cycle d'étude.

On peut définir la performance comme la production d'un effort fourni par un sujet. C'est aussi d'après LEGENDRE (1993) « *le degré de réalisation prédéterminés* ». Il ressort de ces définitions que la performance s'articule autour de trois sens primaires ci-dessous.

- la performance est succès : la performance n'existe pas en soi ; elle est fonction des représentations de la réussite;

- la performance est le résultat de l'action : a contrario au précédent, ce sens ne contient pas un jugement de valeur ;

- la performance est action : dans ce sens, la performance est un processus et non un résultat qui apparaît à un moment dans le temps. Elle est la mise en acte d'une compétence qui n'est qu'une potentialité.

La performance peut être également vue comme le processus, comme l'action qui mène au succès. Le succès ne se mesure pas seulement à posteriori, il se construit tout au long d'un processus.

Il en ressort que la performance est le résultat généralement remarquable, obtenu au terme d'une épreuve. Lorsqu'on parle des performances scolaires, celles-ci renvoient à deux concepts : la réussite et l'échec.

#### **a. La réussite ou succès en milieu scolaire**

Il existe un seuil de performance à partir duquel une tâche exécutée par l'élève est considérée comme acceptable. Dans les lycées et collèges francophones, le seuil de performance ou la moyenne retenue est égale à 10/20. Bref un élève qui obtient une note supérieure ou égale à cette moyenne a réussi à son test.

L'élève qui veut réussir devrait se doter des qualités ci-après : assiduité, ponctualité, bonne moralité, rigueur, et méthode adéquate de travail. En outre, il doit poser des questions sur ce qu'il ne comprend pas, faire tous ses devoirs et prendre chaque fois la correction faite en classe.

Par ailleurs, lorsque la note obtenue par l'élève est en deçà de la moyenne (10/20), on parlera de l'échec.

### **b. L'échec en milieu scolaire**

Dans sa conception plus générale, l'échec peut se définir comme toute tentative à la déchéance, tout insuccès dans la vie courante. En ramenant ce concept dans le cadre socio-éducatif, on parlera de «l'échec scolaire ».

La performance est observable, c'est ainsi qu'on distingue les élèves qui réalisent les bonnes performances de ceux qui ne le font pas. Elle a des indicateurs qui la caractérisent et émane d'un long processus.

### **c. Processus de base de la performance**

Pour tendre vers la réussite, l'apprenant doit être suffisamment motivé. La motivation lui permet d'accroître ses efforts et ses performances. On distingue deux types de motivation chez l'apprenant : la motivation extrinsèque et la motivation intrinsèque.

La motivation extrinsèque vient de son environnement extérieur à travers la famille, l'enseignant, les camarades de classe qui influencent le comportement de l'apprenant. La motivation intrinsèque fait allusion à l'apprenant par ses propres résultats, par sa réflexion, par ses perceptions. Elle est guidée par la prise de conscience, le culte de l'effort, l'intérêt, l'attention, de la part de l'élève.

Il y a des paramètres qui permettent de conclure aux performances des élèves. Il s'agit de la compréhension et de l'amélioration des résultats...

Après avoir défini les principaux concepts, nous allons passer aux théories relatives à la motivation et à la performance.

## **II. THÉORIE DE LA RECHERCHE**

### **1. La théorie de la motivation**

De nombreuses théories ont permis d'appréhender le concept de la motivation et d'identifier les antécédents à cette attitude ou encore le processus de la motivation. Il sera question ici de présenter la théorie ayant un trait à l'étude.

#### **a. La théorie des facteurs d'hygiène et de motivation de Frederick Herzberg 1971.**

**F. Herzberg** est un psychologue américain célèbre pour ses travaux sur l'enrichissement des tâches au travail. F. Herzberg a tenté de repérer les éléments de satisfaction et d'insatisfaction au travail. Ainsi dans sa théorie, il distingue deux types de facteurs, d'une part les facteurs d'hygiène, d'autre part les facteurs de motivation.

Herzberg distingue deux sortes de besoins ceux qui sont propre à tous les êtres vivants (facteurs d'hygiène) et ceux qui sont particuliers à l'homme (facteurs internes)

Le premier (facteurs d'hygiène) ne sont pas véritable sources de motivation, mais simplement de satisfaction. Les besoins d'hygiène, dès qu'ils sont pourvus, réduisent l'insatisfaction et ne sont donc plus motivants. Par contre, la non satisfaction de ces besoins peut être source de mécontentement et donc de démotivation. Ces facteurs sont externes à l'individu, et pousseraient les collaborateurs à avancer, mais ne seraient pas source de véritable motivation. Ils comblent certains besoins qui, non présents, induisent frustration, insatisfaction et mécontentement sans pour autant engendrer une réelle motivation.

Parmi ces agents, on peut citer :,

- Les conditions de travail
- Les relations d'équipe
- La rémunération
- relations avec le supérieur hiérarchique et les collègues

Les facteurs de motivation ou dite de facteurs internes sont sources de motivation cette motivation est à rapprocher de : Facteurs de satisfaction - Motivation

Ces agents moteurs inciteraient les collaborateurs à faire les efforts nécessaires et se surpasser dans le but de satisfaire leurs besoins internes tels que :

- le plan de carrière notamment au travers, de promotion, perspectives d'évolution, d'avancement
- L'accomplissement
- valorisation du travail accompli,

Pour satisfaire ces besoins, l'homme ne se lasse pas d'en faire le plus possible, non seulement pour l'atteindre mais aussi pour dépasser l'objectif qu'il s'est fixé

Au regard de tout ce que vient d'évoquer Herzberg, il en ressort que toute motivation repose sur une satisfaction optimale induite par deux types de facteurs : les facteurs d'hygiène - physiologiques ou externes : propres à tout être humain, ils se réfèrent notamment aux conditions de travail. Ils peuvent influencer l'insatisfaction et le mécontentement. L'absence de ces facteurs, ou leur disparition, ne peut à elle seule engendrer la motivation.

Les facteurs de motivation ou moteurs - psychologiques ou internes : propres à chacun, très personnels, ils se réfèrent à l'épanouissement personnel et sont source de motivation si tant est que l'individu n'éprouve aucune insatisfaction en parallèle. Pour motiver efficacement les individus, **Herzberg** estime qu'il est nécessaire non seulement de remplir certains de leurs besoins d'hygiène afin d'éviter les mécontentements et l'insatisfaction, mais également de mettre en marche certains moteurs internes.

Pour **Herzberg**, la motivation d'un individu émanerait dès lors que ses besoins physiologiques (hygiène) sont suffisamment comblés pour générer de la satisfaction et que ses besoins psychologiques (moteurs) trouvent également les réponses à leurs attentes.

## **2. La théorie de la performance d'après DIETRICH**

Les théories de la performance ont fait l'objet de plusieurs études et varient en fonction des auteurs. Il existe plusieurs types de performances mais l'on va alors s'atteler sur celle en milieu scolaire avec la théorie de **DIETRICH** (2010) dans le cadre de l'étude.

Pour **DIETRICH** (2010) la performance est une « unité mesurable » qui fait l'objet d'une « évaluation » elle soutient le fait que « la compétence de (l'enseignant) est ce qui favorise la performance de (l'élève) » le fait donc d'évoquer simultanément les deux auteurs nous permet de comprendre que dans une certaine mesure la compétence de l'enseignant est l'un des facteurs clé de la performance de l'élève. Ceci rentre évidemment dans le cadre de l'étude qui recherche le lien entre la motivation des enseignants et la performance des apprenants. Le type de relation existant entre l'enseignant et l'apprenant peut influencer la performance d'où le développement de la performance selon les ressources humaines.

Il en ressort donc d'après **DIETRICH**. A (2010) que la performance de l'élève dépend de celle de l'enseignant et que cette dernière est l'un des facteurs clé de la performance de l'élève.

**3. Tableau synoptique**

**Tableau 1 :** Tableau synoptique

Hypothèse Générale	Variables	Hypothèses de recherche	Modalités	Indicateurs	Item
La motivation des enseignants influence la performance des apprenants	VI : la motivation des enseignants	Les conditions de travail influent sur la motivation de l'enseignant	Traitement des enseignants	-la rémunération -Les primes -Les allocations familiales -les avancements -Les nominations	oui  non
		L'environnement dans lequel travaille l'enseignant favorise la performance des apprenants	Le cadre de travail	-Précarité des salles de classe -présence du matériel didactique - le comportement des apprenants -la violence -	Oui  non
		VD : la performance des apprenants			

## **CHAPITRE III : CADRE D'ÉTUDE ET APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE**

La méthodologie est un ensemble de méthodes et de techniques qui orientent l'élaboration de l'étude et qui guident le chercheur dans sa démarche.

Enquêter, c'est « demander des informations dont on a besoin à ceux qui individuellement ou collectivement en sont le support ». L'enquête poursuit un but précis et prépare une décision. L'enquête est l'étude d'une question en s'appuyant sur des témoignages, des informations. La méthode d'enquête quant à elle, est un ensemble de procédés, des moyens pour arriver à un résultat. Une étude n'est scientifique que dans la mesure où, elle adopte une démarche méthodologique appropriée pour parvenir à ses fins. Elle permet de ce fait de mener à bien la recherche. Il existe deux principales méthodes de recherche, celle dite quantitative et qualitative : La présente étude sera réalisée à travers une méthode quantitative, par une approche hypothético-déductive.

Ainsi, dans ce chapitre, il s'agira de présenter le cadre de notre étude, les hypothèses et l'outil de collecte des données.

### **I. PRÉSENTATION DU CADRE D'ÉTUDE ET COLLECTE DES DONNÉES**

On entend par cadre d'étude, ce qui borne, ce qui limite l'action de quelqu'un, de quelque chose ; ce qui circonscrit un sujet. C'est également le milieu dans lequel on vit, Petit Larousse, (2002 : 180). C'est le milieu dans lequel se déroule la recherche. Pour donc circonscire la recherche, le choix s'est porté sur le lycée technique d'Ebolowa (LTE) situé dans la ville d'Ebolowa. Le choix de ce cadre dépend d'un certain nombre de raisons.

- premièrement les facilités d'accès à l'information
- deuxièmement, au sein de ces établissements se trouvent les enseignants qui constituent notre population cible.
- Enfin sur l'aspect financier

## **1. Présentation du Lycée technique d'Ebolowa**

Il sera question ici de mettre en exergue la situation géographique, l'historique, les différentes filières et la structure du lycée technique d'Ebolowa.

### **a. Présentation géographique**

Le Lycée technique se situe au quartier ANGALE dans la périphérie de la ville d'Ebolowa. D'après le découpage administratif, il est localisé dans l'Arrondissement d'Ebolowa 2ème, dans le Département de la Mvila, Région du SUD.

### **b. Historique du LTE**

L'année 1954 est l'année où le centre d'apprentissage d'ANGALE voit le jour et en 1963 celui-ci devient un collège d'enseignement technique(CET) et en 1976 il devient CETIC (Collège d'Enseignement Technique Industriel et Commercial). En 1991, cet établissement fut érigé en lycée technique.

### **c. Les infrastructures**

- Le LTE : c'est un établissement secondaire d'enseignement technique qui compte
- quarante-trois (43) salles de classe,
- deux blocs administratifs,
- un centre de ressources multimédia,
- une bibliothèque,
- 05 ateliers,
- une salle des professeurs,
- 04 toilettes.

### **d. Le personnel du LTE**

Le LTE compte un personnel suivant la répartition ci-après

- 19 personnels administratifs
- 137 pour le corps enseignant
- 2 conseillers d'orientation ;
- 01 agent de la comptabilité Matière,
- 03 gardiens

Ce travail se situe dans le cadre d'une recherche non expérimentale c'est à dire de l'étude sur le terrain dans la mesure où l'on ne peut ni manipuler, ni contrôler les variables.

## **II. RAPPEL DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE**

L'hypothèse est une réponse ou une affirmation suggérée pour expliquer un phénomène. Selon le Dictionnaire Universel (2002 : 588), l'hypothèse est le point de départ d'une démonstration logique, posée dans l'énoncé et à partir duquel on se propose d'aboutir à la conclusion. C'est l'explication possible d'un phénomène naturel provisoirement admise et destinée à être soumise au contrôle méthodique de l'expérience. Cette étude consiste à présenter l'impact de la motivation des enseignants sur la performance des apprenants. Tout travail de recherche ne saurait être possible sans hypothèses.

Pour ce qui est de ce sujet d'étude, l'on distingue une hypothèse générale et deux hypothèses spécifiques

### **1. Hypothèse générale**

L'hypothèse générale est la réponse à la question principale. Dans le cadre de ce sujet d'étude, l'hypothèse générale est la suivante : **la motivation des enseignants influence la performance des apprenants**

### **2. Hypothèses spécifiques**

**Hypothèse spécifique 1** : les conditions de travail influent sur la motivation des enseignants

**Hypothèse spécifique 2** : l'environnement dans lequel travaillent les enseignants impacte sur leur motivation

### **3. Variables**

Une variable est un attribut ou une dimension d'un phénomène empiriquement observable, susceptible d'être modifiée ou non. On dénombre généralement trois sortes de variables :

- la variable dépendante dont la valeur change en fonction de celle des autres dans une relation cause à effet ;
- la variable indépendante dont le changement de valeur influe sur celle des autres

Le sujet comprend à cet effet deux variables à savoir :



- une variable indépendante : la motivation des enseignants
- une variable dépendante : la performance des apprenants.

### **III. COLLECTE DES DONNÉES**

La collecte, c'est le recueil de l'information auprès de la population statistique ou de l'échantillon.

#### **1. la population**

La population d'étude se conçoit comme l'ensemble des individus ou choses se trouvant à un lieu et à une période déterminée sur laquelle une étude statistique peut être menée, l'on distingue la population cible et celle accessible.

##### **a. Population cible**

Elle est l'ensemble des individus pour lesquels on a besoin d'information. La population cible du travail sera constituée de l'ensemble des enseignants du LTE.

##### **b. population accessible**

C'est la partie de la population cible donc l'accès s'offre aisément au chercheurs sans difficultés. Dans la présente étude elle va concerner les enseignants du LTE.

#### **2. L'Échantillon**

Dans le cadre d'une étude quantitative, l'échantillon est un ensemble d'individus représentatif de la population qui est interrogée après sélection lors d'une enquête. Pour s'assurer de la fiabilité, l'échantillon doit être représentatif grâce à une technique d'échantillonnage. L'échantillon sera donc les enseignants du LTE sélectionnés pour dispenser les cours pendant cette période, de crise sanitaire.

### **IV. TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONNAGE.**

C'est un procédé qui permet de choisir et de définir la variation de la population d'étude, il existe plusieurs types d'échantillonnage de type probabilistes :

- L'échantillonnage avec probabilité proportionnelle à la taille
- L'échantillonnage stratifié
- L'échantillonnage systématique
- L'échantillonnage En grappes

- L'échantillonnage à plusieurs degrés.
- L'échantillonnage aléatoire simple

C'est celui de type probabiliste aléatoire simple qui sera utilisé car il donne la possibilité à chaque individu de la population d'être tiré.

### **1. Instrument de collecte des données**

Il existe plusieurs types d'instruments de collecte des données parmi lesquels : le questionnaire, la grille d'observation, le test, l'interview.

Pour la présente étude, l'instrument de collecte des données choisi est **le questionnaire**.

Le questionnaire est une série de questions servant de base à une enquête, à un test. Ces questions sont posées à une catégorie de personnes en vue de recueillir les informations sur leur domaine d'activité. Ainsi, pour recueillir les informations auprès d'échantillon, l'on a adressé un questionnaire auprès des enseignants des établissements cités plus haut.

#### **a. Raisons du choix**

Le choix de cet instrument dépend de la taille de l'échantillon qui est assez importante ainsi que de la fiabilité des résultats au vue de la qualité d'informations recherchées

#### **b. Objectif du questionnaire**

Ce questionnaire a pour objectif de savoir si les enseignants mesurent l'importance que revêt leur motivation sur la performance des apprenants.

En somme, il sera question ici de relever les problèmes liés à la motivation des enseignants et essayer d'évaluer l'impact sur la performance des apprenants.

#### **c. Élaboration du questionnaire**

L'élaboration du questionnaire ainsi que la formulation des questions doit être guidée par des règles précises. Les questions doivent être regroupées de façon logique, compréhensible, claire et précise. Ce questionnaire doit être capable d'aider à infirmer ou confirmer les hypothèses.

## **2. Techniques d'analyse des données**

Encore appelée analyse exploratoire des données c'est une méthode statistique dont les principales caractéristiques sont d'être multidimensionnelle ou descriptives. La présente étude sera réalisée avec le logiciel SPSS qui fera ressortir les éléments évoqués plus haut.

## CHAPITRE IV : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES DONNÉES

Tableau 2 : le sexe

Quel est votre sexe?

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Masculin	13	21,7	21,7	21,7
Féminin	47	78,3	78,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Source : notre enquête

Le tableau ci-dessus présente la répartition des répondants selon le sexe, il ressort que les hommes sont à un taux de 21.7%, et les femmes à 78.3%, ce qui traduit une forte présence des femmes dans le métier.

Figure 1 : le sexe



**Tableau 3** : diplôme le plus élevé

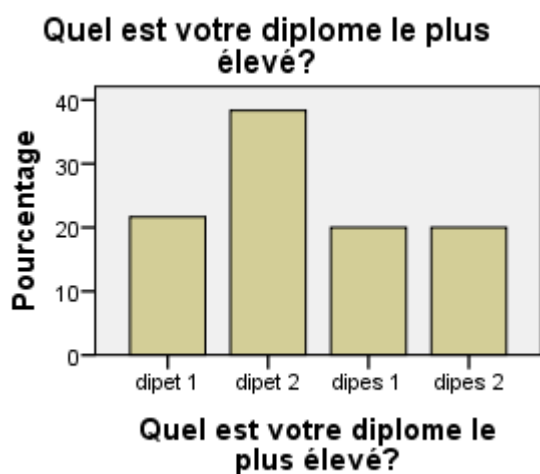
**Quel est votre diplôme le plus élevé?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide DIPET 1	13	21,7	21,7	21,7
DIPET 2	23	38,3	38,3	60,0
DIPES1	12	20,0	20,0	80,0
DIPES2	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Source : notre enquête

Selon les diplômes, ce tableau présente les enseignants en fonction des grades ainsi on a : pour le premier grade dipet1 un taux de 21.7%, dipes1 un taux de 20%. Pour le deuxième grade on a : dipet2 un taux de 38.3% et dipes2 un taux de 20%.

**Figure 2** : Diplôme le plus élevé



**Tableau 4 : l'âge**

**Quel est votre âge?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 20-25 ans	16	26,7	26,7	26,7
25-30 ans	15	25,0	25,0	51,7
30- 35 ans	12	20,0	20,0	71,7
30- 40ans	10	16,7	16,7	88,3
plus de 40 ans	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Source : notre enquête**

Le tableau ci-dessus présente la répartition selon l'âge ainsi

De 20-25 ans on a 26.7%,

De 25-30ans on a 25%,

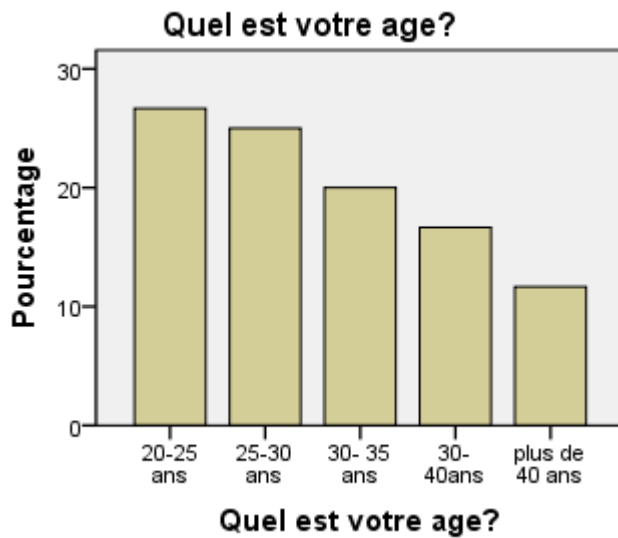
De 30-35 ans 20%

De 30-40 ans on a 16.7%

Plus de 40 ans 11.7%

On constate que plus les enseignant prennent de l'âge moins ils sont présents dans le métier la majorité font des détachements dans les administrations.

**Figure 3 : l'âge**



**Tableau 5 : statut matrimonial**

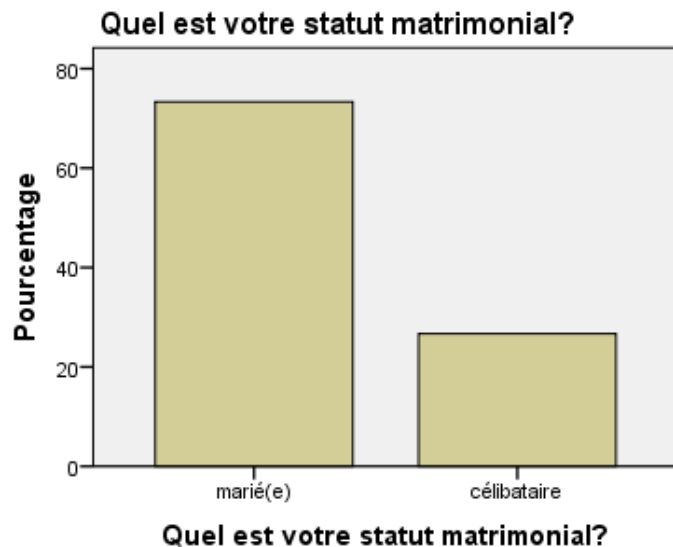
**Quel est votre statut matrimonial?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide marié(e)	44	73,3	73,3	73,3
célibataire	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Source : notre enquête**

Ce tableau présente la répartition en fonction du statut matrimonial. Il ressort que 73,3% sont mariés et 26,7% célibataires. Cela traduit le fort taux de responsabilité des enseignants.

**Figure 4 : Statut matrimonial**



**Tableau 6 : Expérience professionnelle**

**Quelle est votre expérience professionnelle?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 01 - 05ans	18	30,0	30,0	30,0
5-10 ans	17	28,3	28,3	58,3
10-15 ans	13	21,7	21,7	80,0
15-20 ans	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Source : notre enquête**

Ce tableau ressort la répartition en fonction de l'expérience professionnelle on a :

01-05 ans on a 30%

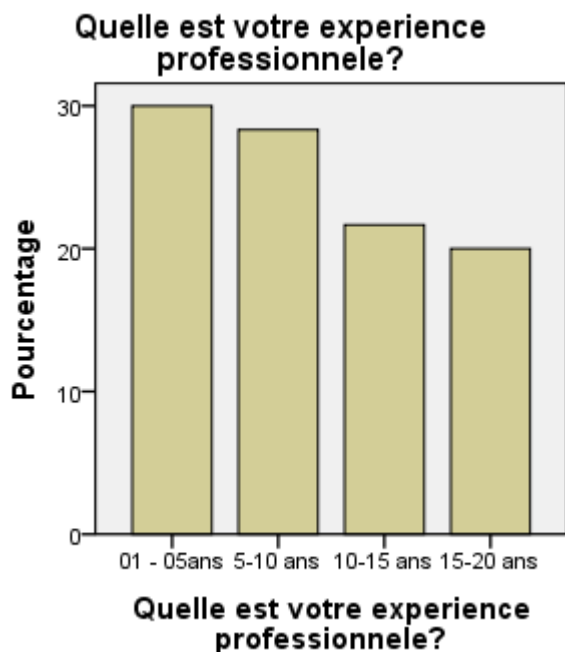
10-15 ans on a 21.7%

05-10 ans on a 28%

15-20 ans on 20%



**Figure 5 : Expérience professionnelle**



**Tableau 7 : le revenu**

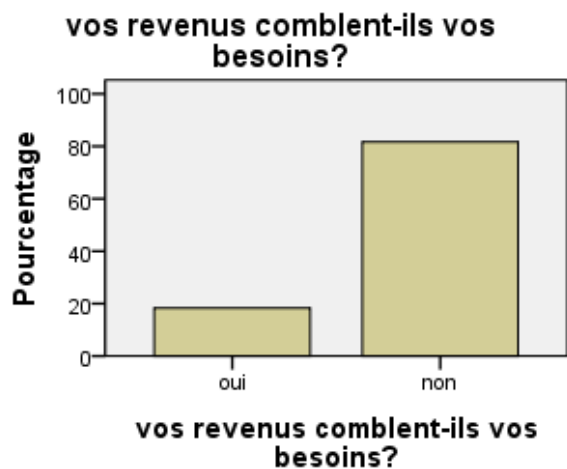
**vos revenus comblent-ils vos besoins?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	11	18,3	18,3	18,3
Non	49	81,7	81,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Source : notre enquête**

Ce tableau présente la répartition selon le revenu on a donc 18.3 qui disent être satisfait de leurs revenus d'enseignants et 81.7% disent ne pas l'être ce qui montre un mécontentement des enseignants.

**Figure 6 : le revenu**



**Tableau 8 : Les primes**

**les primes de travail sont-elles satisfaisantes?**

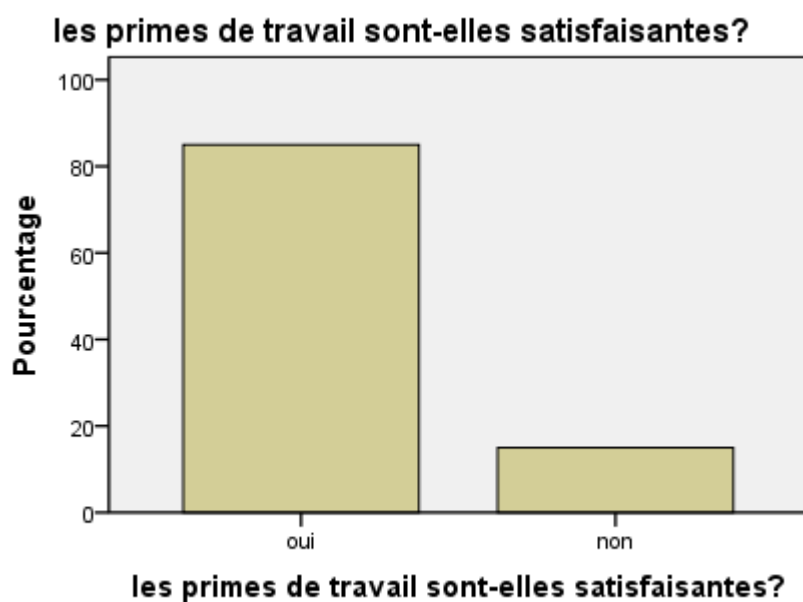
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Non	52	86,7	86,7	86,7
Oui	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Source : notre enquête**

Le tableau ci –dessus ressort la satisfaction des enseignants sur leurs primes on a donc :

86.7% qui sont insatisfait et 13.3% qui disent être satisfait.

**Figure 7** : les primes



**Tableau 9** : La promotion

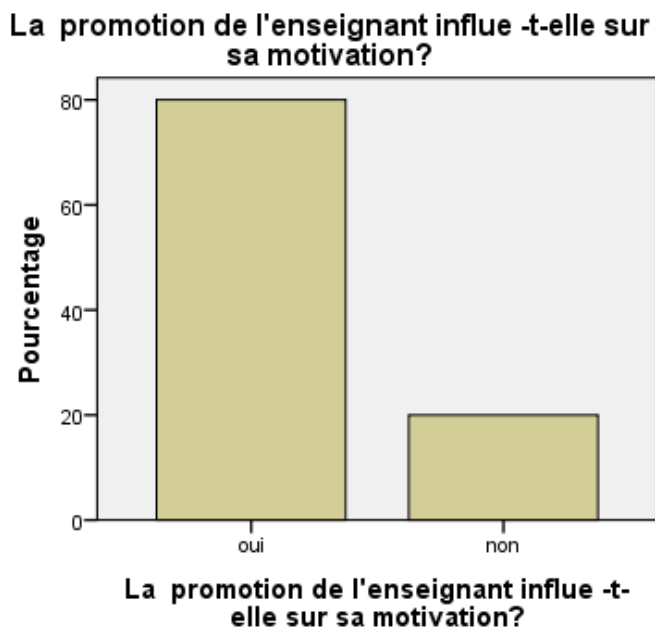
**La promotion de l'enseignant influe-t-elle sur sa motivation?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	48	80,0	80,0	80,0
Non	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Source** : notre enquête

Pour les enseignants qui pensent que la promotion est un facteur de motivation on a un taux de 80% et ceux qui pense de contraire 20%.

**Figure 8 : La promotion**



**Tableau 10 : Les avancements**

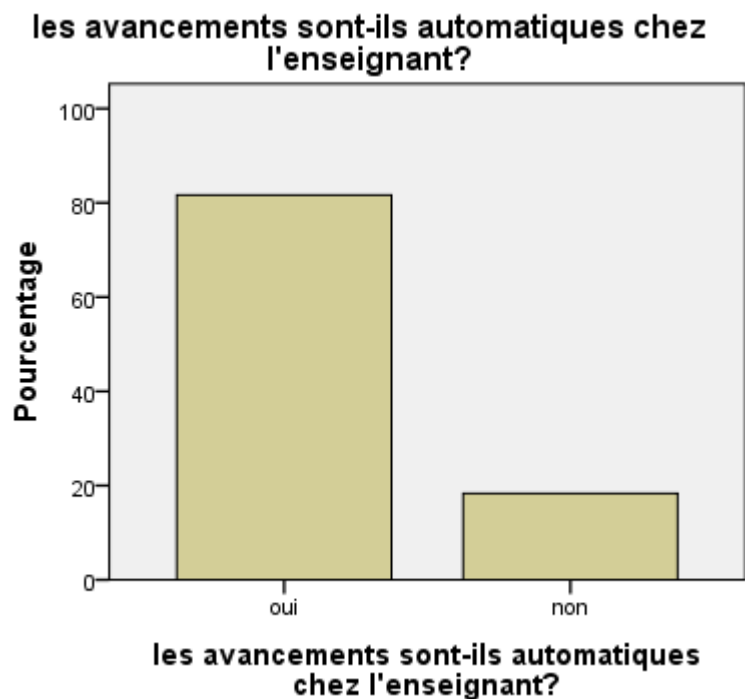
**les avancements sont-ils automatiques chez l'enseignant?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Non	49	81,7	81,7	81,7
Oui	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Source : notre enquête**

Pour les avancements, 81.7% disent que ce n'est pas automatique, et 18.3% disent le contraire cela est dû au fait que on doit faire un dossier supplémentaire pour les avancements.

**Figure 9 : Les avancements**



**Tableau 11 : influence des avancements sur l'évolution du travail**

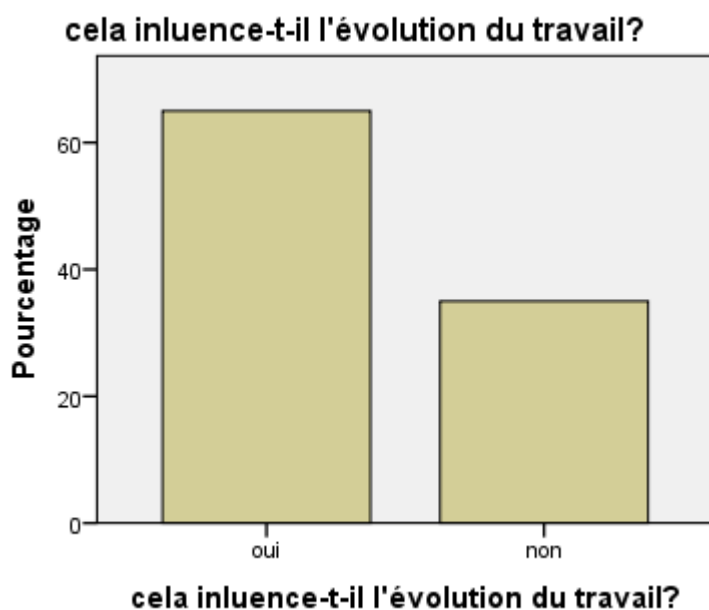
**cela influence-t-il l'évolution du travail?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	39	65,0	65,0	65,0
Non	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Source : notre enquête**

Le tableau ci-dessus présente la conséquence des avancements sur l'évolution du travail, il ressort que 65% disent oui effectivement cela a un impact et 35% disent que cela n'a pas d'impact.

**Figure 10 :** Influence des avancements sur l'évolution du travail



**Tableau 12 :** La précarité des salles de classe

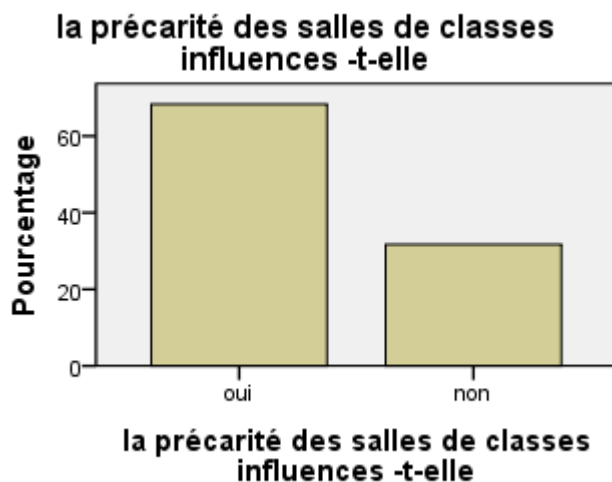
**la précarité des salles de classes influences-t-elle**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	41	68,3	68,3	68,3
Non	19	31,7	31,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Source :** notre enquête

Le tableau ci-dessus ressort l'ergonomie dans l'environnement de l'enseignant et 68.3% disent que la précarité influence négativement le travail par contre 31.7% disent que l'environnement n'influence pas leurs travail.

**Figure 11** : La précarité des salles de classe



**Tableau 13** : Le confort et le matériel pédagogique

**votre lieu de travail a-t-il le confort approprié et le matériel  
pédagogique ?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	39	65,0	65,0	65,0
Non	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Source** : notre enquête

Selon ce tableau, le lieu de travail est approprié et le matériel pédagogique aussi, pour 65% ils sont alaises et 35% ne le sont pas cela peut traduire le fait que les enseignants aiment leurs métiers et s'y plaise.

Figure 12 : Le confort et matériel pédagogique

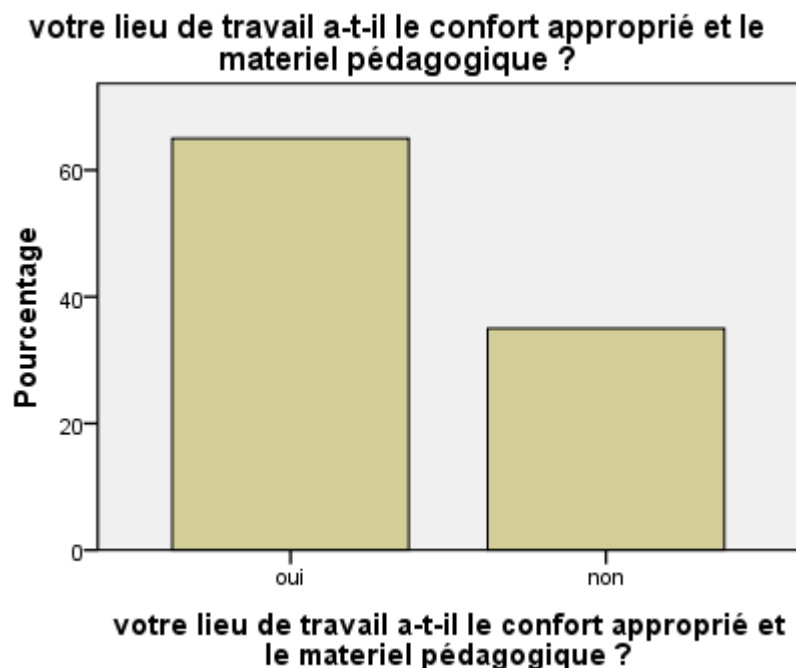


Tableau 14 : Influence de l'absence du matériel pédagogique sur l'évolution du travail

cela influe- t-il l'évolution du travail?

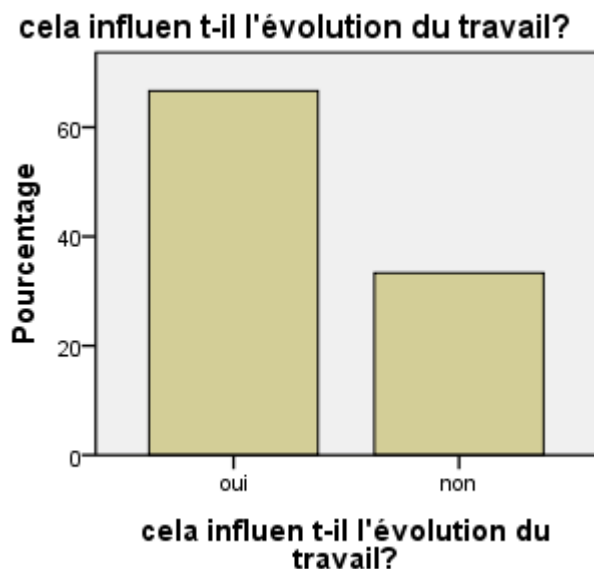
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	40	66,7	66,7	66,7
Non	20	33,3	33,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Source : notre enquête

Pour plus de la majorité, ils pensent que cela a un impact direct sur l'évolution du travail et partant de la carrière de l'enseignant. C'est ainsi que 66.7% disent corroborer avec ça alors que 33.3% ne le pense pas.



**Figure 13 :** Influence de l'absence du matériel pédagogique sur l'évolution du travail



**Tableau 15 :** Influence du comportement des apprenants sur la motivation des enseignants

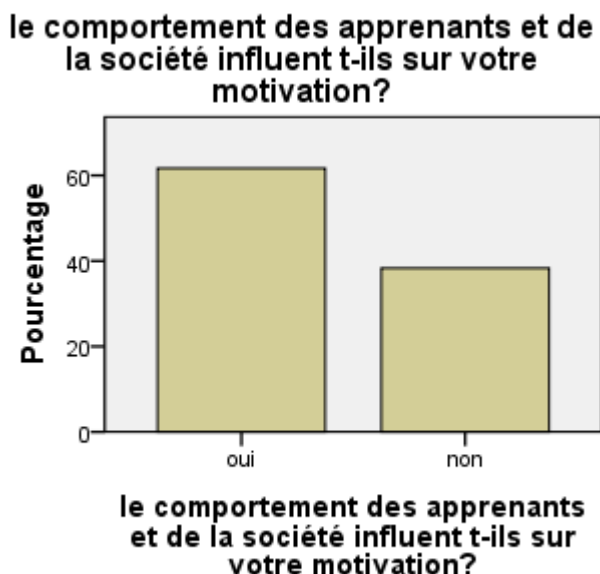
**le comportement des apprenants et de la société influent t-ils sur votre motivation?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	37	61,7	61,7	61,7
Non	23	38,3	38,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Source :** notre enquête

Sur l'analyse extrinsèque de la motivation de l'enseignant, le regard de la société et le comportement des apprenants influencent ce dernier c'est ainsi que 61.7% sont d'accord par contre 38.3% ne le sont pas donc l'enseignant a besoin aussi de la considération extérieure.

**Figure 14 :** Influence du comportement des apprenants sur la motivation des enseignants



**Tableau 16 :** Impacte des violences sur la motivation

**les violences impactent-elles sur la motivation?**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Oui	36	60,0	60,0	60,0
Non	24	40,0	40,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Source :** notre enquête

La sécurité dans les établissements est très importante c'est ainsi que certains enseignant peuvent par crainte se décourager et baisser d'ardeur au travail. C'est ce qui traduit les 60% des répondants qui disent être en accord avec cette idée et 40% qui ne sont pas d'accord.

**Figure 15** :Impacte des violences sur la motivation



## CHAPITRE V : INTERPRÉTATION ET DISCUSSION

### I. H1 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL INFLUENT SUR LA MOTIVATION DE L'ENSEIGNANT

**Tableau 17 :** Tableau croisé du statut matrimonial et revenu

**Tableau croisé Quel est votre statut matrimonial? \* vos revenus  
combient-ils vos besoins?**

Effectif

	vos revenus combient-ils vos besoins?		Total
	Oui	Non	
Quel est votre statut marié(e) matrimonial?	7	37	44
célibataire	4	12	16
Total	11	49	60

**Tableau 18** : tests du Khi-deux sur le revenu et statut matrimonial

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	8,648 <sup>a</sup>	1	,042		
Correction pour la continuité <sup>b</sup>	,183	1	,669		
Rapport de vraisemblance	,617	1	,432		
Test exact de Fisher				,462	,324
Association linéaire par linéaire	,637	1	,425		
Nombre d'observations valides	60				

a. 1 cellules (25,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. l'effectif théorique minimum est de 2,93.

b. calculé uniquement pour un tableau 2x2

➤ **Analyse**

On a croisé le statut matrimonial avec le revenus pour comprendre si au-delà du salaire, si le fait de se marier peut influencer l'équilibre financier de l'enseignant, il ressort que dans notre échantillon que sur 44 personnes mariées 37 sont en difficulté et sur 16 célibataires 12 n'avaient pas de satisfaction sur leurs revenus, ce qui conduit au fait peu importe le statut le revenu de l'enseignant est insuffisant et celui-ci ne pourra pas donner le meilleur de lui dans l'exercice de son métier.

Soit  $H_0$  l'hypothèse d'indépendance entre la motivation et la performance des apprenants et  $H_a$  l'hypothèse de dépendance entre la motivation et la performance des apprenants. Soit  $\alpha = 0.05$  le seuil de signification si le seuil calculé est  $\leq 0.05$  alors  $H_0$  est rejetée au profit de  $H_a$ . Alors que si c'est  $> 0.05$  alors  $H_a$  est rejetée au profit de  $H_0$

➤ **Conclusion**

Dans ce tableau on a le seuil de signification calculé qui est de  $0.042 < 0.05$  donc l'hypothèse est validée, il y a dépendance entre la motivation des enseignants et la performance des apprenants

**II. H2 : L'ENVIRONNEMENT DANS LEQUEL TRAVAILLE L'ENSEIGNANT  
FAVORISE LA MOTIVATION DES ENSEIGNANTS**

**Tableau 19** : Récapitulatif du traitement des observations

**Récapitulatif du traitement des observations**

	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
les violences impactent-elles sur la motivation? * cela influence-t-il l'évolution du travail?	60	100,0%	0	,0%	60	100,0%

**Tableau 20 :** Tests du Khi-deux sur impact de la violence et l'évolution du travail

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	7,781 <sup>a</sup>	1	0,37		
Correction pour la continuité <sup>b</sup>	,369	1	,543		
Rapport de vraisemblance	,776	1	,378		
Test exact de Fisher				,418	,271
Association linéaire par linéaire	,768	1	,381		
Nombre d'observations valides	60				

a. 0 cellules (,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2,40.

b. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

➤ **Analyse**

On a croisé les violences en milieu scolaire avec l'évolution du travail pour analyser si l'environnement du travail peut être un facteur de motivation et influencer l'évolution du travail. Soit  $H_0$  l'hypothèse d'indépendance entre la motivation et la performance des apprenants et  $H_a$  l'hypothèse de dépendance entre la motivation et la performance des apprenants. Soit  $\alpha = 0.05$  le seuil de signification si le seuil calculé est  $\leq 0.05$  alors  $H_0$  est rejetée au profit de  $H_a$

Alors que si c'est  $> 0.05$  alors  $H_a$  est rejeté au profit de  $H_0$

➤ **Conclusion**

Dans ce tableau, on a comme seuil de signification calculé  $0.37 < 0.05$  alors l'hypothèse  $H_0$  est confirmée.

**III. RECOMMANDATION**

L'étude a permis de cerner à travers les résultats des enquêtes menées auprès des enseignants du LTE d'Ebolowa, les facteurs de motivation qui conditionnent de meilleure performance. Il nous semble opportun d'émettre des recommandations susceptibles d'améliorer la motivation des enseignants pour une meilleure performance des apprenants.

Compte tenu des résultats de l'enquête menée, nos suggestions seront orientées vers les conditions psychologiques, matérielles, sociales et sur le mode d'organisation du travail. À cet effet, on s'adressera beaucoup plus aux pouvoirs publics, aux agents de l'éducation en tant que guide de l'action pédagogique, aux familles des élèves en tant que promotrices des valeurs de base et de l'éducation de la première enfance et enfin aux élèves eux-mêmes, centre d'intérêt de l'action pédagogique.

• **AU NIVEAU DES POUVOIRS PUBLICS**

La société ne peut progresser dans l'ignorance car les études ont montré que l'ignorance coûte plus chère et l'éducation reste le maillon incontournable de la société. Donc le système éducatif doit répondre favorable aux attentes des acteurs. Les formations continues doivent être continues, les séances de recyclage doivent être organisées pour éviter que les enseignants ne se perdent dans les nouvelles méthodes instaurées. Les Indemnités salariales doivent être révisées. L'environnement de travail doit être confortable et l'enseignant doit se sentir à l'aise dans son espace professionnel. Bref on doit mettre un accent sur les facteurs de motivation au travail afin de satisfaire les enseignants pour qu'ils s'épanouissent dans leur espace professionnel

- Formaliser les nominations en tenant compte des anciennetés ;
- Revoir ou établir un statut pour enseignant comme les autres types de corps de l'administration (ENAM, police ....) ;
- Prendre en charge les enseignants après leurs affectations ;
- Automatiser les avancements ;



- Réduire les effectifs pléthoriques dans les salles de classe ;
- Prévoir une prime de risque pour le corps enseignants ;
- Restaurer l'autorité de l'enseignant ;
- Valoriser ses primes ;
- Lui assurer un profil de carrière ;

En effet, un bon salaire peut être une source de motivation pour les enseignants, tout permettant d'attirer les diplômés les plus qualifiés dans la profession et de les retenir longtemps dans le système. En d'autres termes, un salaire bas peut rendre la profession enseignante moins attractive.

- **AUX ENSEIGNANTS**

- De se battre sans cesse afin que l'État prenne en compte toutes les frustrations qu'ils vivent et améliorent leurs conditions de vie et de travail.
- De savoir que l'avenir de la jeunesse est entre leurs mains et de donner le meilleur d'eux-mêmes afin de fournir les bons résultats qui pourraient s'observer à travers les compétences sur le terrain. Ils ne doivent pas profiter du fait qu'ils ne sont pas bien traités pour abandonner les enfants à eux-mêmes. La vocation doit toujours être au-devant de toute chose.

- **AU NIVEAU DES FAMILLES**

La famille est le milieu naturel qui s'occupe en premier lieu de l'éducation de la première enfance et de la formation pratique de l'enfant. La formation à l'école commence dans cet environnement familial, puisque c'est dans ce cadre que doit commencer la gestion des comportements des enfants. Pour ce faire, les parents doivent :

- suivre l'évolution de l'enfant à la maison comme à l'école en collaborant avec le personnel éducatif de l'établissement concerné,
- offrir à l'élève tout le matériel nécessaire dont-il a besoin pour générer le goût de l'effort et du travail bien fait.
- Accompagner les enseignants dans le processus de l'éducation de ces enfants
- Valoriser l'enseignant
- Ces enseignants sont des personnes à qui les parents confient leurs enfants. C'est pourquoi le gouvernement et la société doivent soutenir ces personnes importantes

pour bien former les adultes de demain. Les enseignants méritent des conditions de travail favorables.

- AU NIVEAUX DES ÉLÈVES
- Ils doivent être assidus
- respecter les enseignants tout en sachant ce dernier sont les détenteurs du savoir dont ils ont besoin.

## **CONCLUSION GÉNÉRALE**

Au terme de cette analyse portant sur la motivation des enseignants et la performance des apprenants une hypothèse générale a été émise à savoir la motivation des enseignants influence la performance des apprenants. Pour mener à bien l'étude, l'on s'est inspiré des théories et des travaux tels que ceux HERBERG et DIETRICH sur les facteurs de motivation et de la performance aussi bien que des recherches non publiées. Cette démarche a permis de recueillir des informations significatives sur la motivation. Le problème que posait le sujet était celui de l'impact de la motivation des enseignants sur la performance des apprenants. De cette question principale, découlaient deux questions secondaires : Comment les conditions de travail de l'enseignant peuvent-elles influencer sa motivation ? Comment l'environnement dans lequel travaille l'enseignant peut-il favoriser sa motivation ?

Comme réponses à ces questions, il a été émis une hypothèse principale selon laquelle : la motivation des enseignants influence la performance des apprenants. De cette hypothèse générale, résultaient deux hypothèses secondaires qui répondaient respectivement aux questions secondaires ci-dessus posées

Le présent travail a pour objectif principal : de montrer l'impact de la motivation des enseignants sur la performance des apprenants.

Ensuite, déterminer les facteurs de démotivation des enseignants qui influent sur les performances des élèves et montrer la relation qui existe entre ces deux facteurs ; enfin proposer des recommandations en vue d'inciter la motivation des enseignants et accroître les performances des apprenants.

Au regard des résultats obtenus de l'enquête, l'on peut affirmer que la motivation des enseignants entretient une relation de dépendance avec la performance des apprenants. En effet, après analyse et interprétation des données collectées à travers le questionnaire, toutes les hypothèses ci-dessus évoquées ont été confirmées.

En outre, cette étude a permis de formuler quelques suggestions afin de stimuler la motivation des enseignants et accroître la performance des apprenants. Les résultats obtenus au terme de cette étude restent assez importants et sont conformes à l'objectif visé.

En dernière analyse, le souci le plus profond est que les pouvoirs publics, la société prennent en considération l'importance de l'enseignant dans la réussite de leurs enfants et appliquent les différentes suggestions émises dans ce travail, afin de stimuler la motivation de l'enseignant et accroître la performance des apprenants. Car cette jeunesse constitue l'avenir de demain.

Toutefois, ces suggestions importantes ont été faites afin de remédier à certains dysfonctionnements. Il s'agit d'améliorer le système de formation continue, de recyclage des enseignants, de respecter les différents textes qui la régissent.

Par ailleurs, il est question d'améliorer les conditions de travail des enseignants. Cette amélioration des conditions de travail passent par l'augmentation des salaires, le respect du plan de carrière, la reconnaissance du mérite par la promotion à des postes de responsabilité, l'élimination des lourdeurs et lenteur administrative tout en informatisant tout.

Aussi, nous n'avons pas la prétention d'avoir épuisé ce sujet qui demeure d'actualité et offre des axes de recherche future pour les chercheurs ; pour le gouvernement, la prise en compte de notre modeste contribution pourrait améliorer les conditions des seigneurs de la craie qui se donne chaque jour pour la réussite de l'avenir de demain.

## BIBLIOGRAPHIE

- ANGERS, M. *Initiation à la méthodologie des sciences humaines*, Québec, CEC, 1992.
- BRUNETAU, J.B., *Gestion de l'entreprise, gestion des relations humaines et communication*, 2<sup>ème</sup> édition, Revue et corrigée, presse de l'UCAC, Yaoundé, 2003.
- LINDA ROULEAU *théorie des organisations* édition 2007, ISBN 978-2-7605-1462-1 •G1462N
- MICHAU, Y. & PIOTTE, R., *La Direction du personnel* nouvelle édition, Québec, 1978, 303 p.
- FRANCES, R. (1979). *Motivation et efficience au travail*. Mardaga
- ROLLAND VIAU VOLUME 5, NUMÉRO 3 FÉVRIER 2000 condition pour susciter la motivation
- MUCCHIELI, A., *Les motivations*, Paris, PUF, 1 981, 127 p.
- Harry Levinson., *Les motivations de l'homme au travail*, Editions d'organisation, Paris, 1974.
- VIAU R., (1997), *La motivation en contexte scolaire*, Bruxelles, De Boeck.
- LEGENDRE, R., *Dictionnaire actuel de l'éducation*, Montréal, Presse des ateliers Guerin, 1993, 1500 pages.
- DICTIONNAIRE UNIVERSEL, Presse Jouve, France, 1998, 1846 p.
- Petit Robert I* : Dictionnaire alphabétique & analogique de la langue française, éd. Dirigée par A. REY-DEBOVE, Paris, 1994, 2171 p.
- Décret n° 2017-586-du 24 novembre 2017 portant création et organisation administrative et académique de l'Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique de l'université de Yaoundé I à Ebolowa
- <https://www.epi.asso.fr/revue/articles/a1504c.htm>
- <https://learningportail.iiep.unesco.org> « motivation et citations des enseignants »

<https://www.hr-voice.com/> bien etre-qvt / « la motivation dans le travail »

[https://www.cairn.info/load\\_pdf.php?](https://www.cairn.info/load_pdf.php?)

<https://www.memoireonline.com/04/11/4440/Rapports-enseignants-apprenants-et-performances-scolaires-.html>

[https:// www bien enseigner.com](https://www.bienenseigner.com)

[https://manager –go.com](https://manager-go.com)

[https: //ellectoyenne.com/situation- enseignants-](https://ellectoyenne.com/situation-enseignants-)

**BALISSOU MANA**« comportement de l'enseignant et performances scolaires des élèves »  
Mémoire de fin d'études, DIPET II, ENSET de Douala, 2008, 78 pages (non publié)

**FANTA DAKANG Martha**«motivation et rendement des travailleurs :DIPET II, ENSET de  
Douala, 2009, 99 P (non publié)

**MEKOUKAMTAYO (B.)** « L'Importance de la gestion des ressources humaines sur la  
productivité dans les entreprises camerounaises », DIPET II, ENSET, 1997(non publié).

**ANNEXES**

**Annexe 1 : QUESTIONNAIRE ADRESSE AUX ENSEIGNANTS**

REPUBLIQUE DU CAMEROUN  
Paix –Travail-Patrie  
-----  
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE  
UNIVERSITE DE YAOUNDE I  
-----  
ECOLE NORMALE SUPERIEURE  
D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE D'EBOWA  
B.P 886 EBOLOWA



REPUBLIC OF CAMEROON  
Peace –Work –Fatherland  
-----  
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION  
UNIVERSITY OF YAOUNDE I  
-----  
HIGHER TECHNICAL TEACHERS' TRAINING  
COLLEGE OF EBOLOWA  
PO. BOX 886 EBOLOWA



**QUESTIONNAIRE ADRESSE AUX ENSEIGNANTS**

En vue de la réalisation de notre mémoire de fin d'étude pour l'obtention du Diplôme des Professeurs d'Enseignement Technique de 2<sup>e</sup> Grade sur le thème ; « **Motivation des enseignants et performance des apprenants : étude menée auprès des enseignants du lycée technique d'Ebolowa** » nous vous prions de bien vouloir nous retourner ce questionnaire dûment rempli.

Nous vous remercions d'avance pour votre franche collaboration.

**Rédigé par :**

TIOFACK NANFACK Reine Téclaire

**Sous la direction de :**

Pr BINGONO Emmanuel

**I. IDENTIFICATION**

1. Quel est votre genre ? Masculin  Féminin
2. Quel est votre diplôme le plus élevé ? Dipet1  Dipet2  Dipes1  Dipes2
3. Quel est votre âge ? 20-25 ans  25-30 ans  30- 35 ans  30- 40ans  plus de 40 ans

4. Quel est votre situation familiale ? Marié(e)  célibataire

5. Expérience professionnelle  ans

## **II. LES CONDITIONS DE TRAVAIL INFLUENT SUR LA MOTIVATION DE L'ENSEIGNANT**

6. vos revenus satisfaites ils vos besoins ? Oui  non

Les primes de travail sont-elles satisfaisantes ? Oui  non

La promotion de l'enseignant influe t'elle sur sa motivation ? oui  non  pourquoi

7. Les avancements sont-ils automatique chez les enseignants ? Oui  non

## **III. L'ENVIRONNEMENT DANS LEQUEL TRAVAILLE L'ENSEIGNANT FAVORISE LA MOTIVATION DES ENSEIGNANTS**

8. La précarité des salles de classe influence t'elle la motivation des enseignants oui  non

9. Votre lieu de travail a-t-il le confort approprié et du matériel pédagogique pour faciliter le travail ? Oui  non

10. Cela influence t'il l'évolution du travail ? Oui  non

11. Le comportement des apprenants et de la société influe t'il sur votre motivation?

Oui  non

12. les violences scolaire qui se vit de nos jours impacte t'elles sur votre motivation?

Oui  non  pourquoi ?

## **IV. SUGGESTIONS**

13. Quelles sont vos propositions pour booster la motivation chez les enseignants?

---

---



14. Quelles sont vos suggestions pour une amélioration des performances des apprenants?

---

---

---

15. Que proposez-vous pour remédier aux violences faites aux enseignants?

**Annexe 2 : statistique de réussite lycée technique d'Ebolowa**

**TABLE DE MATIÈRES**

SOMMAIRE.....	i
REMERCIEMENTS .....	iii
LISTES DES ABREVIATIONS.....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES FIGURES .....	vi
AVANT PROPOS .....	vii
RESUME .....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE.....	4
I.CONTEXTE DE L'ÉTUDE .....	4
II.FORMULATION DU PROBLÈME .....	7
III.QUESTIONS DE RECHERCHE .....	8
1. Question principale.....	9
2. Questions spécifiques.....	9
IV.HYPOTHÈSE DE RECHERCHE .....	9
V.OBJECTIFS DE L'ÉTUDE .....	9
1. Objectif général.....	9
2Objectifs spécifiques.....	9
VI.INTÉRÊT DE L'ÉTUDE.....	10
1.Intérêt académique.....	10
2Intérêt scientifique.....	10
3.Intérêtpersonnel .....	10
VIII. DÉLIMITATION DU SUJET .....	11
1.La délimitation dans le temps .....	11
2.Délimitation thématique.....	11

3.Délimitation géographique.....	11
<b>CHAPITRE II : REVUE DE LITTÉRATURE .....</b>	<b>12</b>
<b>I.APPROCHE DÉFINITIONNELLE DES CONCEPTS .....</b>	<b>12</b>
1.Notions générales sur la motivation. ....	12
2.L'enseignant .....	14
3.L'apprenant.....	14
4.La notion de performance .....	14
<b>II.THÉORIE DE LA RECHERCHE.....</b>	<b>16</b>
1.La théorie de la motivation .....	16
2.La théorie de la performance d'après DIETRICH.....	18
<b>CHAPITRE III : CADRE D'ETUDE ET APPROCHE METHODOLOGIQUE .....</b>	<b>20</b>
<b>I. PRÉSENTATION DU CADRE D'ÉTUDE ET COLLECTE DES DONNÉES .....</b>	<b>20</b>
1. Présentation du Lycée technique d'Ebolowa.....	21
<b>II. RAPPEL DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE .....</b>	<b>22</b>
3.Variables.....	22
<b>III.COLLECTE DES DONNÉES.....</b>	<b>23</b>
1. la population.....	23
2. L'Échantillon.....	23
<b>IV.TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONNAGE.....</b>	<b>23</b>
1. Instrument de collecte des données .....	24
2. Techniques d'analyse des données .....	25
<b>CHAPITRE IV : PRESENTATION .....</b>	<b>26</b>
<b>CHAPITRE V : INTERPRETATION ET DISCUSSION .....</b>	<b>42</b>
<b>I.H1 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL INFLUENT SUR LA MOTIVATION DE L'ENSEIGNANT .....</b>	<b>42</b>
<b>II.H2 : L'ENVIRONNEMENT DANS LEQUEL TRAVAILLE L'ENSEIGNANT FAVORISE LA MOTIVATION DES ENSEIGNANTS .....</b>	<b>44</b>
<b>III.RECOMMANDATION .....</b>	<b>46</b>
<b>CONCLUSION GENERALE .....</b>	<b>49</b>

*MOTIVATION DES ENSEIGNANTS ET PERFORMANCE DES APPRENANTS : ÉTUDE  
MENÉE AUPRÈS DES ENSEIGNANTS DU LYCÉE TECHNIQUE D'EBOWA*

---

<b>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUE.....</b>	<b>51</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>52</b>
<b>TABLE DE MATIERES .....</b>	<b>52</b>