

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

*Paix – Travail – Patrie*

\*\*\*\*\*

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTÉ DES SCIENCES DE

L'ÉDUCATION

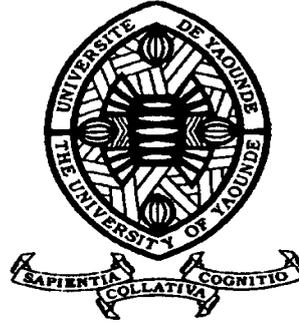
DEPARTEMENT DE DE CURRICULA

ET

ÉVALUATIONS

\*\*\*\*\*

CENTRE DE RECHERCHE ET DE  
FORMATION DOCTORALE (CRFD) EN  
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET  
ÉDUCATIVES



REPUBLIC OF CAMEROUN

*Peace – Work – Fatherland*

\*\*\*\*\*

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF SCIENCES OF

EDUCATION

DEPARTMENT OF OF

CURRICULUM

AND EVALUATION

\*\*\*\*\*

DOCTORAL RESEARCH AND  
TRAINING CENTRE (CRFD) IN  
SOCIAL AND EDUCATIONAL  
SCIENCES

**Sciences de l'éducation**

**CONDITIONS DE TRAVAIL ET COMPORTEMENT  
PÉDAGOGIQUE DES INSTITUTEURS CONTRACTUELS  
DANS LES ZONES D'ÉDUCATION PRIORITAIRE  
ETUDE MENEÉ DANS L'ARRONDISSEMENT DE  
MOUTOURWA**

Mémoire présenté en vue de l'obtention du Master en Sciences de  
l'Éducation et Ingénierie  
Éducative

Par : **KENGUE PHILIPPE**

Licencié en Psychologie

Sous la direction de  
**FONKENG EPAH GEORGE**  
Professeur des Universités

Année Académique : 2014-2015



## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>i</b>
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>iv</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	<b>v</b>
<b>LISTE DES GRAPHIQUES ET FIGURES</b> .....	<b>vii</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES</b> .....	<b>ix</b>
<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>x</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
<b>PREMIÈRE PARTIE: CADRE THÉORIQUE DE L'ETUDE</b> .....	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>5</b>
1.1-CONTEXTE DE L'ÉTUDE .....	6
1.2- FORMULATION ET POSITION DU PROBLÈME .....	9
1.3- QUESTIONS DE RECHERCHE .....	13
1.4-OBJECTIFS DE L'ÉTUDE .....	14
1.5- INTÉRÊTS DE L'ÉTUDE .....	14
1.6- DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE .....	15
1.7- APPROCHE NOTIONNELLE.....	15
<b>CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTÉRATURE ET THÉORIES EXPLICATIVES DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>29</b>
2.1. REVUE DE LA LITTÉRATURE.....	29
2.2. THÉORIES EXPLICATIVES DU SUJET .....	39
<b>DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE</b> .....	<b>44</b>
<b>CHAPITRE 3 : PRÉPARATION ET ORGANISATION DE L'ENQUÊTE</b> .....	<b>45</b>
3.1. TYPE DE RECHERCHE.....	45
3.2. POPULATION DE L'ÉTUDE.....	45
3.3- TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONNAGE ET ÉCHANTILLON .....	46
3.4- PRÉSENTATION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES ET JUSTIFICATION .....	46
3.5. MÉTHODE D'ANALYSE DES DONNÉES .....	49
3.6. LES VARIABLES, LEURS INDICATEURS ET MODALITÉS .....	52
<b>TROISIÈME PARTIE: CADRE OPÉRATOIRE</b> .....	<b>56</b>
<b>CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS</b> .....	<b>57</b>

4.1. PRÉSENTATION DES RESULTATS .....	57
4.2. PRÉSENTATION DES DONNÉES LIÉES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES IC .....	63
4.3. Présentation des données liées aux critères de rémunération des IC. ....	69
4.4- PRÉSENTATION DES DONNÉES LIÉES AU REGARD SOCIAL DES IC. ....	74
4.5. PRÉSENTATION DES DONNÉES LIÉES À LA PERSPECTIVE DE CARRIÈRE DES IC .....	84
4.6. PRÉSENTATION DES DONNÉES LIÉES AUX COMPORTEMENTS DES IC .....	89
4.7. ANALYSE INFÉRENTIELLE .....	97
4.8- RÉCAPITULATIF DE VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE ....	107
<b>CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSION.....</b>	<b>108</b>
5.1. HYPOTHÈSE 1 : LE TYPE D'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DES IC INFLUENCE DE FAÇON SIGNIFICATIVE LEUR COMPORTEMENT PÉDAGOGIQUE .....	108
5.2. HYPOTHÈSE 2 : LA QUALITE DES CRITÈRES DE RÉMUNÉRATION DES IC INFLUENCENT DE FAÇON SIGNIFICATIVE LEUR COMPORTEMENT PÉDAGOGIQUE .....	109
5.3. HYPOTHÈSE 3 : LE SENS REGARD SOCIAL DES IC INFLUENCE LEUR COMPORTEMENT PÉDAGOGIQUE .....	111
5.4- HYPOTHÈSE 4 : LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE DES INSTITUTEURS CONTRACTUELS INFLUENCENT LEUR COMPORTEMENT PÉDAGOGIQUE.....	112
5.5-LIMITES DE L'ÉTUDE.....	114
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>115</b>
<b>SUGGESTIONS .....</b>	<b>116</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>119</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>124</b>
<b>TABLE DE MATIERES .....</b>	<b>136</b>

À

MON EPOUSE, KANA KENFACK CHIMENE.

## REMERCIEMENTS

La rédaction de ce mémoire est l'aboutissement d'un long processus au cours duquel j'ai bénéficié de l'appui et de l'encadrement de plusieurs personnes. Qu'il me soit permis de les remercier ici.

Il convient en premier lieu d'exprimer ma profonde reconnaissance à notre directeur de recherche, le Pr. Fonkeng Epah George, qui a accepté spontanément de diriger ce travail. Son suivi constant ainsi que sa disponibilité ont largement facilité le déroulement de la recherche et la rédaction de ce mémoire.

Je remercie aussi tous les enseignants qui ont su nous inculquer avec méthode ce que nous savons aujourd'hui.

Je tiens également à remercier mes parents, frères et sœurs ainsi que mes enfants pour leur soutien moral.

Je voudrais aussi exprimer ma gratitude à mes amis Chaffi Cyrille Ivan, Takougang Pascal, Ngwa Georges Che, Menyengue Nama Pierre et autres pour leur soutien et leur implication aux différents moments clés de cette recherche.

J'adresse un merci particulier à M. Djan Pondi Gabriel ainsi que M. Kpama Jean Bosco, IAEB de Yaoundé III<sup>e</sup> pour leurs encouragements.

Je remercie aussi tous les enquêtés de cette recherche ; grâce à eux nous avons pu atteindre nos objectifs.

Enfin, je témoigne ma reconnaissance à tous mes camarades de promotion, particulièrement à Juliette Ngoumne et à tous ceux qui de près ou loin m'ont soutenu d'une façon ou d'une autre.

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : distribution des causes socioéconomiques de l'absentéisme des enseignants du point de vue des inspecteurs.....	12
Tableau 2 : Synthèse sur les expériences de la contractualisation dans le monde .....	31
Tableau 3 : population de l'étude .....	46
Tableau 4 : Taux de récupération des questionnaires.....	49
Tableau 5: Récapitulatif des hypothèses, variables, modalités, indicateurs et items correspondants.....	54
Tableau 6 : Répartition de l'échantillon selon le genre.....	57
Tableau 7 : Répartition de l'échantillon selon la classe d'âge .....	58
Tableau 8 : Répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale .....	59
Tableau 9 : Répartition de l'échantillon selon le statut professionnel .....	60
Tableau 10 : Répartition de l'échantillon selon la qualification professionnelle .....	61
Tableau 11: Répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle .....	62
Tableau 12 : Environnement de travail difficiles .....	63
Tableau 13 : Ma classe n'a pas de bureau pour enseignants.....	64
Tableau 14 : Les bâtiments de mon école sont en ruine ou précaires .....	65
Tableau 15 : Mes élèves ont tous des places assises .....	66
Tableau 16 : Mes élèves sont tous confortablement assis .....	67
Tableau 17 : Les voix d'accès à l'école sont bien faites .....	68
Tableau 18 : Le salaire que je perçois par rapport au travail que j'effectue est satisfaisant.....	69
Tableau 19 : Les indices de salaire sont équitables par rapport à ceux des fonctionnaires. ....	70
Tableau 20: Mes primes de non logement sont aussi satisfaisantes que celles des enseignants fonctionnaires. ....	71
Tableau 21 : L'effet de l'avancement d'échelon sur mon salaire est aussi satisfaisant que celui de mes collègues fonctionnaires.....	72
Tableau 22 : Les IC devraient avoir une prime particulière.....	73
Tableau 23 : A votre prise de service, vous avez été bien accueilli(e) et logé(e). ....	74
Tableau 24 : Votre domicile dispose d'un éclairage électrique.....	75
Tableau 25 : Votre domicile dispose de l'eau courante .....	76
Tableau 26 : Votre arrondissement dispose d'infrastructures sanitaires satisfaisantes .....	77
Tableau 27 : Assurance maladie et traitement particulier des IC sur le plan sanitaire.....	78
Tableau 28 : Bénéfice de certains traitements de faveur par les IC .....	79
Tableau 29 : Niveau de satisfaction de la pension retraite des IC.....	80
Tableau 30 : Couverture du réseau téléphonique .....	81

Tableau 31 : Vous bénéficiez de traitement particulier dans votre environnement .....	82
Tableau 32 : Votre habitat est précaire.....	83
Tableau 33 : L'âge de ma retraite (55 ans) me satisfait .....	84
Tableau 34 : Les IC ont un accès difficile aux concours professionnels. ....	85
Tableau 35 : Les IC accèdent difficilement aux postes de responsabilité.....	86
Tableau 36 : L'éventuelle intégration des IC à la fonction publique est hypothétique. ....	87
Tableau 37: En termes de perspectives de carrière, il y a iniquité entre les IC et les enseignants fonctionnaires. ....	88
Tableau 38 : Les IC s'adonnent aux activités parallèles pour palier à la modicité de leur salaire .....	89
Tableau 39 : Les IC sont plus absentéistes que les enseignants fonctionnaires. ....	90
Tableau 40: Je prépare toujours les leçons que j'enseigne .....	91
Tableau 41: Les IC arrivent très souvent au travail en retard. ....	92
Tableau 42 : Les IC demandent abusivement les permissions d'absences .....	93
Tableau 43: La rémunération des IC a une incidence négative sur leur conscience professionnelle .....	94
Tableau 44: Comparaison de quelques éléments de salaire .....	96
Tableau 45 : le regard social des IC (prestige et autres considérations) a une incidence sur leur conscience professionnelle .....	96
Tableau 46: Tableau croisé type d'environnement de travail des IC et comportement pédagogique. ....	99
Tableau 47 : Tests du Khi-deux pour la première hypothèse.....	99
Tableau 48 : Mesures symétrique pour la première hypothèse .....	100
Tableau 49: Tableau croisé qualité des critères de rémunération des IC et comportement pédagogique .....	101
Tableau 50 : Tests du Khi-deux pour la deuxième hypothèse .....	101
Tableau 51: Mesures symétriques pour la deuxième hypothèse .....	102
Tableau 52: Tableau croisé sens du regard social des IC et comportement pédagogique. ....	103
Tableau 53 : Tests du Khi-deux pour la troisième hypothèse .....	103
Tableau 54 : Mesures symétriques pour la troisième hypothèse.....	104
Tableau 55: Tableau croisé perspectives de carrière des IC et comportement pédagogique. ....	105
Tableau 56: Tests du Khi-deux pour la quatrième hypothèse .....	105
Tableau 57: Mesures symétriques pour la quatrième hypothèse.....	106
Tableau 58 : Récapitulatif des tests d'hypothèses avec le khi-deux au regard de nos résultats, on constate que toutes nos hypothèses de recherche ont été confirmées et par conséquent, notre hypothèse générale .....	107

## LISTE DES GRAPHIQUES ET FIGURES

Figure 1 : Représentation de l'échantillon selon le genre .....	58
Figure 2 : Représentation de l'échantillon selon la classe d'âge.....	59
Figure 3 : Représentation de l'échantillon selon la situation matrimoniale .....	60
Figure 4 : Représentation de l'échantillon selon la qualification professionnelle .....	61
Figure 5 : Représentation de l'échantillon selon l'expérience professionnelle.....	62
Figure 6 : Environnement de travail difficile .....	63
Figure 7: Ma classe n'a pas de bureau pour enseignants .....	64
Figure 8 : Les bâtiments de mon école sont en ruine ou précaires.....	65
Figure 9 : Mes élèves ont tous des places assises .....	66
Figure 10: Mes élèves sont tous confortablement assis .....	67
Figure 11 : Les voies d'accès à l'école sont bien faites .....	68
Figure 12 : Le salaire que je perçois par rapport au travail que j'effectue est satisfaisant .....	69
Figure 13 : Les indices de salaire sont équitables par rapport à ceux des fonctionnaires .....	70
Figure 14 : Mes primes de non logement sont aussi satisfaisantes que celles des enseignants fonctionnaires. ....	71
Figure 15 : L'effet de l'avancement d'échelon sur mon salaire est aussi satisfaisant que celui de mes collègues fonctionnaires.....	72
Figure 16: Les IC devraient avoir une prime particulière. ....	73
Figure 17 : À votre prise de service, vous avez été bien accueilli(e) et logé(e).....	74
Figure 18 : Votre domicile dispose d'un éclairage électrique. ....	75
Figure 19 : Votre domicile dispose de l'eau courante .....	76
Figure 20 : Votre arrondissement dispose d'infrastructures sanitaires satisfaisantes.....	77
Figure 21 : Assurance maladie et traitement particulier des IC sur le plan sanitaire .....	78
Figure 22 : Bénéfice de certains traitements de faveur par les IC.....	79
Figure 23 : Satisfaction de la pension retraite des IC.....	80
Figure 24 : Couverture au réseau téléphonique.....	81
Figure 25 : Vous bénéficiez de traitement particulier dans votre environnement.....	82
Figure 26 : Habitat précaire.....	83
Figure 27 : L'âge de ma retraite (55 ans) me satisfait .....	84
Figure 28 : Les IC ont un accès difficile aux concours professionnels.....	85
Figure 29 : Les IC accèdent difficilement aux postes de responsabilité. ....	86
Figure 30 : L'éventuelle intégration des IC à la fonction publique est hypothétique.....	87

Figure 31 : En termes de perspectives de carrière, il y a iniquité entre les IC et les enseignants fonctionnaires. ....	88
Figure 32 : Les IC s'adonnent aux activités parallèles pour palier à la modicité de leur salaire. ....	90
Figure 33 : Les IC sont plus absentéistes que les enseignants fonctionnaires. ....	91
Figure 34 : Je prépare toujours les leçons que j'enseigne. ....	92
Figure 35: Les IC arrivent très souvent au travail en retard.....	93
Figure 36: Les IC demandent abusivement les permissions d'absences .....	94
Figure 37 : La rémunération des IC a une incidence négative sur leur conscience professionnelle .....	95
Figure 38 : Le regard social des IC (prestige et autres considérations) a une incidence sur leur conscience professionnelle .....	97

## LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

BIT	: Bureau International du Travail
CAPIEMP	: Certificat d’Aptitude Pédagogique d’Instituteur de l’Enseignement Maternel et Primaire
CONFEMEN	: Conférence des Ministres de l’Éducation des pays ayant le français en partage
EDP	: Enseignant du primaire
ENIEG	: École Normale d’Instituteurs de l’Enseignement Général
EPT	: Éducation Pour Tous
IAEB	: Inspection d’Arrondissement de l’Éducation de Base
IC	: Instituteur Contractuel
IEG	: Instituteur de l’Enseignement Général
IO	: Instructions Officielles
IPEG	: Instituteur Principal de l’Enseignement Général
IVAC	: Instituteurs Vacataires
MINEDUB	: Ministère de l’Éducation de Base
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONU	: Organisation des Nations Unies
PASEC	: Programme d’Analyse des Systèmes Éducatifs de la CONFEMEN
PTF	: Partenaires Techniques et Financiers
RH	: Relations Humaines
SMIG	: Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNAES	: Syndicat National Autonome de l’enseignement Secondaire
TI-C	: Transparency International-Cameroon
TISDA	: Transparency and Integrity in Service Delivery in Africa
UNESCO	: Organisation des Nations pour l’Éducation, la Science et la Culture
UNICEF	: Fond des Nations Unies pour l’Enfance
ZEP	: Zone d’Éducation Prioritaire
OMD	: Objectifs de Millénaire pour le Développement
PPTE	: Pays Pauvre Très Endetté
DSRP	: Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
C2D	: Contrat de Désendettement et de Développement
DSSEF	: Document de Stratégie Sectorielle de l’Education et de la Formation
APEE	: Association des Parents d’Elèves et Enseignants

## RÉSUMÉ

Le sujet qui fait l'objet de cette étude s'intitule « conditions de travail et comportement pédagogique des instituteurs contractuels dans les Zones d'Éducation Prioritaire : étude menée dans l'arrondissement de Moutourwa. ». La présente étude part d'un contraste assez significatif. En effet, dans un contexte mondial marqué par la quête de l'excellence scolaire et celle de la recherche de la qualité de l'éducation, l'État camerounais a souscrit aux principes adoptés par la communauté internationale, entre autres actions fortes, il multiplie des efforts pour garantir la qualité de l'offre de formation des enseignants et de l'éducation. Ainsi, les Instituteurs Contractuels recrutés par l'État camerounais depuis 2006 sont mieux formés que leurs prédécesseurs fonctionnaires.

Pourtant on note une discordance entre le code du travail camerounais, le statut de la fonction publique et le statut particulier des enseignants qui les régit, et la qualité de leur prestation sur le terrain tend de plus en plus à se dégrader, d'où le problème de leur comportement pédagogique lacunaire. Les Instituteurs Contractuels représentaient en 2011 près de 63% du personnel enseignant du primaire et de la maternelle. Compte tenu des décès et des départs en retraite des instituteurs fonctionnaires, ce taux est aujourd'hui plus élevé et les instituteurs contractuels constituent de plus en plus l'essentiel du corps enseignant dans le primaire. Seulement, ils sont de plus en plus absents à leur poste de travail, préparent approximativement les leçons ou sont apathiques, preuve du déficit de leur conscience professionnelle, ce comportement ternit la qualité de l'Éducation et augmente le taux d'analphabètes qui est un réel frein au développement du Cameroun, alors que le gouvernement effectue des recrutements d'enseignants et ne cesse de lutter contre le décrochage scolaire.

Au regard de cette réalité et dans le souci de décrire et d'analyser d'éventuels facteurs y liés, la question de recherche qui se pose est la suivante : « Les conditions de travail des instituteurs contractuels influencent-elles de façon significative leur comportement pédagogique ? ». L'hypothèse générale qui en découle est la suivante : « Les conditions de travail des Instituteurs Contractuels influencent de façon significative leur comportement pédagogique ». Cette recherche est de type explicatif corrélationnel adossé sur une approche quantitative, avec le questionnaire comme outil de collecte des données. La population-cible est constituée des IC de l'arrondissement de Moutourwa, et la population accessible des IC effectivement sur le terrain et présents le jour de la passation du test. L'échantillon étant réduit, il a été assimilé à la population accessible. Les hypothèses ont été testées grâce à l'outil statistique Khi-carré sur un échantillon de 110 Instituteurs Contractuels. Les données ont été analysées par l'utilisation d'un test de signification statistique et de la mesure du degré de liaison. Enfin, il a été fait usage du logiciel SPSS version 13. Au terme des analyses, les quatre hypothèses de recherche ont été vérifiées. À l'issue de cette vérification nous avons conclu que le comportement pédagogique des IC est une réponse à leur environnement de travail. Il convient donc de se pencher plus sérieusement sur la condition de cette catégorie de personnels qui constitue aujourd'hui l'essentiel du corps enseignant de la maternelle et du primaire afin d'améliorer la qualité de l'éducation.

## ABSTRACT

This study is titled “working conditions, and pedagogic behavior in the areas of Education priority: the case study of the district of Moutourwa”. The actual piece of work is from significant contrast. In today’s world context which is marked by the need for school excellence and the search for educational quality, the state of Cameroon has subscribe to the adopted principles of the international community; among other salient actions, it multiplies efforts to guarantee quality training of teacher and educational opportunity. Consequently, contract teachers recruited by the state since 2006 are relatively well trained compared to their predecessors. Meanwhile their teaching methods or the manner by which they go about teaching is geared towards degradation, thus the need to ask the question concerning their insufficiency on their pedagogic behavior.

Also, we notice the absence of coherence in the Cameroonian work code, the public work status and the teachers’ status which is the governing power. Again, their presentation on the field is more and more on the decline. Thus, the reason for their behavioral lagging in their pedagogic methods. The contract teachers represent almost 63% of the nursery and primary staff in 2011. Due to the death and departure of many of civil servants teachers on retirement, the number of contract teachers is today very high and they constitute the majority of the teaching staff today. Unfortunately, we have notice a considerable drop in consciousness in the teaching commitment, prepare their lessons accurately, or are insensible, thus a prove of their falling professional consciousness; this behavior degrades the quality of education and augments the level of illiteracy which is a blockage to the development of Cameroon, meanwhile the Cameroonian government has been carrying out recruitment and has not stop fighting against the school declining.

Facing the above reality, and the desire to describe and analyse the eventual factors related, we asked ourselves the following research question: Does the working conditions of contract teachers have a significant influence on the drop in pedagogic behaviour? The general hypothesis that is derived from this question is as follows: ‘the working conditions of contract teachers have a significant influence on the pedagogic behaviour. We carried out an explanatory correlational research work with use of quantitative approaches. Our targeted population consisted of contract teachers in Moutourwa and our accessible population was the contract teachers effectively teaching and present the day of the test. Our sample being contracted was applied as the accessible population. We made use of the questionnaire as a tool in collecting data. The hypotheses were tested with use of statistical tool (chi square) with a sample size of 110 contract teachers. The data was analyzed with the use of statistical test significance and a measure in the degree of relationship. After which we made use of the SPSS software window version 13.0 in the procession of data. At the end of our analyses, our four hypotheses were validated. In conclusion, one could say that the decline pedagogic behaviour of contract teachers is a response to the poor environment of work. In this light, it will be best to focus on the conditions of welfare of contract teachers as a means to ameliorate the quality of education given the fact they constitute more and more the staff of the country.

## INTRODUCTION

La question de l'éducation est l'une des préoccupations majeures des États, des gouvernements et des organisations internationales. C'est cette priorité qui justifie tous les sommets internationaux, les conférences nationales ou internationales tenus dès les lendemains de la deuxième guerre mondiale jusqu'à nos jours à cet effet. Le devenir des nations dépend, en effet, pour une part considérable de l'action éducative et de sa portée. L'un des facteurs les plus déterminants de cette action est le comportement pédagogique des enseignants, appelés au dévouement et à être des modèles dans la société. Leur suivi et leur encadrement sur le terrain prévus par le nouvel organigramme du Ministère de l'Éducation de Base (2010), l'examen attentif de leurs besoins et de leurs demandes, ainsi que la mise à leur disposition d'outils et de moyens adéquats dans l'exercice de leur fonction devrait aboutir à la satisfaction globale des attentes. Or, les constats soulignent plutôt des effets contraires, effets particulièrement marqués dans les zones d'éducation prioritaire du Cameroun, constituées des régions de l'Adamaoua, du Nord et de l'Est. L'arbre ne porte pas les fruits des attentes : Le Ministre de l'Éducation de Base déplore le comportement pédagogique des instituteurs, particulièrement celui des Instituteurs Contractuels (IC). Ces derniers se plaignent de la qualité de leurs traitements (salariaux et autres) à travers de fréquentes revendications syndicales. La qualité de l'éducation s'en trouve hypothéquée ; les parents quoique insatisfaits assistent impuissants au dépérissement des bonnes mœurs éducatives. La quête d'une émergence viable se trouve ainsi considérablement hypothéquée. Evola (2013) définissant le phénomène de l'émergence distingue pour les systèmes sociaux :

- l'émergence spontanée qui est à l'œuvre lorsque les agents sont inconscients des phénomènes qu'ils contribuent à forger ;
- l'émergence réflexive qui postule la prise en compte par les agents des phénomènes qu'ils créent ;
- des entités microscopiques qui interagissent dans un certain contexte et qui donnent naissance à des phénomènes macroscopiques saillants et robustes.

Dans la quête d'une émergence viable de l'éducation aucun élément n'est négligeable quelle que soit sa taille. Des institutions aussi bien sur le plan national qu'international se sont régulièrement focalisées et attardées sur le phénomène éducatif et les facteurs y associés susceptibles de booster la quête de l'émergence, de l'atteinte des OMD d'ici à l'an 2015 telle

que prévue par le sommet de Jomtien en 1990, la conférence de Dakar en 2000, les états généraux de l'éducation au Cameroun en 1995, la loi d'orientation de l'éducation en 1998. La présente étude tire son origine du fait que ces institutions ne se seraient pas suffisamment penchées sur les conditions de travail et la gestion opaque de la carrière des IC, opacité visible à travers la discordance entre les textes qui régissent le travail au Cameroun et les éventuelles répercussions sur le comportement pédagogique de cette catégorie de personnels. En effet, des entités isolées sont susceptibles de générer un manque de conscience professionnelle avéré (absentéisme, préparation approximative ou inexistante des leçons etc...) cause de la baisse progressive de la qualité de l'offre éducative dans le système scolaire de base. Les effets de ces comportements pédagogiques dits lacunaires entraînent des conséquences au niveau national qui s'observent à travers la baisse de l'efficacité de l'éducation. Sur le plan social, les enfants manifestent une insuffisance d'intégration des valeurs et attitudes que les contenus des programmes sont supposés leur faire acquérir. Les élèves du niveau trois éprouvent des difficultés pour lire, le comportement de nos élèves est contraire à la morale que l'école prône et s'efforce de leur faire acquérir. Conséquence, l'illéttisme, la paresse et la montée de la délinquance menacent la société.

Conscient du déficit de la conscience professionnelle des instituteurs au Cameroun, le Ministre de l'Éducation de Base a publié en 2012 un guide titré « pour que cesse l'absentéisme à l'école ». Cette mesure gouvernementale montre que notre constat est fondé, la conscience professionnelle des enseignants est en mal. Ce phénomène se pose avec plus d'acuité dans les zones d'éducation prioritaire ; pourtant ces zones sont supposées bénéficier d'une attention particulière en raison d'un certain nombre de facteurs sociodémographiques qui entache la scolarisation des enfants.

C'est ainsi que lors d'un séjour à Moutourwa pour la collecte des données pour le compte du Programme d'Analyse des Systèmes Éducatifs de la CONFEMEN (PASEC), il a été constaté que les enseignants brillaient par leur absentéisme à l'école, par leurs préparations approximatives de leçons, et que d'autres s'abandonnaient activement à l'exercice d'activités parallèles telles que le commerce, la pêche, etc. De telles pratiques illustrent ainsi leur absentéisme et témoignent de la violation des droits des élèves. Pourtant, comme le souligne Tsafak (1998), l'enseignant a vis-à-vis des élèves le devoir de les instruire et de les éduquer, et surtout, le devoir d'amour et de bonté. Face à un tel constat, la question qui se pose est celle de savoir quels seraient les facteurs responsables de telles attitudes irresponsables dans une zone déclarée d'éducation prioritaire telle que Moutourwa.

Dans la recherche de réponses à cette question nous nous sommes entretenus avec quelques autorités pédagogiques de la localité telles que l'inspecteur d'Arrondissement de l'Éducation de Base, les animateurs pédagogiques, mais aussi les enseignants majoritairement constitués d'IC. À partir des entretiens et des observations, il a été dégagé un certain nombre de facteurs reliés au comportement observé chez les enseignants, parmi lesquels, l'environnement de travail difficile notamment, manque d'infrastructures, de bureaux, de matériel scolaire, de toilettes, insuffisance des tables bancs, etc. L'indisponibilité des services de communication, la faible rémunération en général avec une discrimination entre IC et instituteurs fonctionnaires au niveau salarial, toutes choses incompatibles avec la profession enseignante (Tsafak, 1998).

Abordant le même sujet, Kom (2000) pense que les enseignants sont dévalorisés or Tsafak (1998) considère les conditions de travail des enseignants comme condition de développement de l'éducation et souligne que l'enseignant devrait bénéficier d'un statut qui lui accorde une assurance maladie, des promotions et des récompenses sur des bases professionnelles. Outre la non jouissance de ces avantages les instituteurs ici révèlent avoir de grandes incertitudes dans leurs perspectives de carrière. Ce constat amène à poser le problème du comportement pédagogique lacunaire des IC relativement à leurs conditions de travail et à la discordance dans les statuts qui régissent les fonctionnaires et agents de l'Etat. C'est de ce problème que naît le thème de notre recherche : « *conditions de travail et comportement pédagogique des instituteurs contractuels dans les Zones d'Éducation Prioritaire : étude menée dans l'arrondissement de Moutourwa* ». Nous-nous sommes alors donné pour objectif tout au long de ce travail de décrire, d'analyser l'influence des conditions de travail des IC sur leur comportement pédagogique lacunaire. Pour y arriver, nous avons fait appel aux théories de la motivation.

Le présent travail est structuré en cinq chapitres rattachés autour de trois grandes parties: le cadre théorique, le cadre méthodologique et le cadre opératoire.

Dans le premier chapitre portant sur la problématique, il est présenté le problème de la recherche, ensuite la question de recherche, les objectifs, les intérêts, la définition des concepts.

Le chapitre deuxième porte sur la revue de la littérature et de l'insertion théorique, traitant des liens entre les réalités du fonctionnement des Instituteurs contractuels et leur comportement pédagogique sur le terrain.

Le troisième chapitre aborde la méthodologie fondée sur les informations relatives à la population, aux instruments de collecte des données et d'analyse des résultats.

Le quatrième chapitre a trait à la présentation des résultats et à l'analyse des données.

Enfin, le cinquième chapitre est consacré à l'interprétation et à la discussion des résultats.

**PREMIÈRE PARTIE:**  
**CADRE THÉORIQUE DE L'ETUDE**

## CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

La problématique est d'après Beaud (1987 : 178) « *l'ensemble construit autour d'une question principale, des hypothèses de recherche et des lignes d'analyse qui permettent de traiter le sujet choisi* ». Elle est donc pour un travail de recherche la pièce motrice qui ressort le problème, les grandes orientations et les hypothèses. Afin de mieux ressortir les grands centres d'intérêt de cette étude, il importe au préalable de poser de manière scientifique, c'est-à-dire empirique et théorique, le problème de recherche, pour le faire il convient de présenter le contexte de l'étude et de poser le problème.

### 1.1-CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Cette étude sur les conditions de travail des IC et sur leur comportement pédagogique lacunaire s'inscrit dans une conjoncture plongée dans la quête d'une émergence viable dans le domaine de l'éducation tel que prescrit par les clauses des sommets internationaux jusqu'à ce jour tenus, que ce soit dans l'offre d'éducation ou dans sa qualité, étant établi que l'éducation est un déterminant fort de tout développement. La conférence mondiale sur l'Éducation Pour Tous de Jomtien (UNESCO, 2010), la conférence de Dakar en 2000 sur l'Enseignement Primaire Universel et la Promotion de l'Égalité des Sexes à l'an 2015 aussi bien que les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) adoptés en 2012 à New-York aux États-Unis par les Etats membres de l'ONU et d'autres organisations internationales tiennent en considération cette place prépondérante. L'objectif N°2 de ces OMD revient sur l'un des objectifs de l'EPT qui est d'assurer à tous l'éducation primaire, grand enjeu humanitaire universel. En effet, l'éducation reste un droit fondamental tel que précisé dans l'article 26 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. S'agissant des enfants en particulier, la Convention des Nations Unies relative à leurs droits, ratifiée en 1989 par 192 pays, proclame le droit de tous les enfants à une éducation gratuite, pertinente et de qualité (UNICEF, 2009).

Les communautés, tant internationales que nationales se sont donc fortement intéressées à diverses mesures efficaces pour accroître les taux d'inscription et de rétention des enfants à l'école. Par la même occasion, ces communautés voudraient s'attaquer aux causes de la sous-scolarisation et aux causes du mauvais apprentissage. L'importance est accordée au matériel didactique, aux méthodes pédagogiques les plus appropriées dans un contexte de professionnalisation des enseignements, à la révision des programmes de formation dans les ENIEG, à l'impact de la santé sur l'éducation, à l'approvisionnement en

eau potable, à la démocratisation de l'éducation, à la formation et au recrutement des enseignants, à l'amélioration de l'offre d'éducation (manque d'écoles et d'équipements, infrastructures dégradées, manque d'enseignants, coûts et changements fréquents de manuels qui perturbent les prévisions des parents, etc.).

Au Cameroun pour atteindre l'objectif n°2 des OMD, l'État a entre autres moyens procédé à la contractualisation de 37500 Instituteurs de l'Enseignement Général (MINEDUB, 2012) auxquels viennent s'ajouter plus de 2000 autres issus de l'opération «25000 emplois». Ces instituteurs contractuels à l'issue de leur formation seraient nantis de valeurs professionnelles qui s'illustreraient à travers leur rendement pédagogique. Ils sont en principe, mieux outillés que leurs aînés d'hier, de par la configuration des programmes des Écoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général (MINESEC,2014) qui intègrent de nouvelles disciplines telles que la didactique des sciences et l'éducation à l'environnement, l'anglais et la didactique de l'anglais, la didactique des technologies de l'information et de la communication, les technologies Éducatives et autres. Ce renforcement de l'offre en enseignants et en qualité de l'enseignement concoure à l'atteinte de l'objectif N°2 des OMD: assurer à tous l'éducation primaire. Cette éducation quand elle se veut de qualité devrait passer par des enseignants dévoués, travaillant avec engouement et devant jouir de privilèges particuliers dans l'accomplissement de leur difficile mission.

La conscience professionnelle est une composante-mère des valeurs professionnelles qui interpelle l'enseignant à plus d'un titre. Car l'enseignement est au centre de tout. Il étend ses incidences sur tout, depuis l'expansion économique jusqu'à l'esprit civique, il engage notre devenir national individuellement et collectivement (Mballa,1980). Pourtant, on constate que pendant que certains enseignants excellent par leur bon rendement, d'autres brillent par la médiocrité, l'absentéisme, les retards, la non ou mauvaise préparation des leçons, la pratique d'activités parallèles, le népotisme, les évaluations approximatives ou l'acharnement à être muté ailleurs. Ces faits traduisent un malaise réel dont il convient de diagnostiquer les causes en nous appuyant sur les théories de la motivation au travail. Steers et Poter (1991), définissent la motivation comme ce qui stimule le comportement humain; définition qui rejoint celle proposée en 1955 par Jones, et par la suite Porter et Lawer (1968) pour qui la motivation est une énergie qui détermine un type de comportement particulier; s'agissant de celui des IC, il serait plutôt alarmant.

Transparency International-Cameroon en collaboration avec le secrétariat de Transparency International a dénoté un net retard accumulé par le Cameroun dans les secteurs

prioritaires éligibles pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement, notamment celui d'assurer à tous l'éducation de base (Ngue et Ambassa, 2011). Ces auteurs attribuent ce dysfonctionnement en grande partie à l'absentéisme des enseignants du primaire avec une place d'honneur accordée aux IC (20% en moyenne). A propos de ce phénomène, le Ministère de l'Éducation de Base a publié en 2012 un guide à l'usage des acteurs de la communauté éducative, intitulé « *Pour que cesse l'absentéisme des enseignants à l'école* », qui tire la sonnette d'alarme. Il est avéré que le comportement pédagogique des instituteurs est contraire à la conscience professionnelle. Ces enseignants du primaire s'adonnent aux activités parallèles, concurrentes à leur métier, sont des enseignants mercenaires avec peu d'intérêt pour l'école, pour leur métier, sans réelle vocation. L'honnêteté et la conscience professionnelle, et *ipso facto* la productivité s'émoussent chaque jour un peu plus. Peut-être le matérialisme ambiant, dans un contexte de recherche des emplois par un nombre de sans-emplois qui s'accroît de plus en plus, amène-t-il dans la famille éducative d'enseignants qui n'ont d'enseignant que le nom, alors qu'il s'agit d'une profession noble, exigeante en vocation, dévouement et exemplarité.

Selon le MINEDUB (2012), cet absentéisme a pris de l'ampleur au point d'hypothéquer considérablement la qualité des enseignements et *ipso facto* les connaissances et les savoir-faire que le système éducatif camerounais est supposé garantir.

Or, le statut général de la fonction publique de l'État de 1994 modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000 souligne que l'absentéisme, même d'une fraction de journée donne lieu à une retenue d'un montant égal à la fraction du traitement indiciaire frappé d'individualité. Au regard de ce qui précède, il ressort à l'évidence une dégradation du comportement des instituteurs en général et des IC en particulier aussi bien dans nos villes qu'à leur périphérie, même si le problème se pose avec acuité dans les zones d'éducation prioritaire. Il s'observe à travers de plus en plus d'absentéisme des IC à leur poste de travail, la qualité de leurs obligations pédagogiques, leurs retards fréquents à l'école, leur transformation en micro-opérateurs économiques ou autres, leurs demandes à outrance de mutation à un autre poste.

Le chemin à parcourir par le Cameroun pour atteindre les OMD reste donc encore assez long et ce d'autant plus que 55% au moins d'écoles sont situées en zone rurale contre 26% en zones urbaines et 19% en zone semi-urbaine, pour une population d'enseignants de 41% de contractuels, 54% de maîtres fonctionnaires et 5% de maîtres des parents (Ngué et Ambassa, 2011). Selon Transparency International, cet effectif des IC passé à 63%, va

croissant aujourd'hui si nous considérons les critères de la deuxième opération de contractualisation des maîtres des parents en cours depuis 2014. La contractualisation des enseignants a le mérite d'octroyer à son bénéficiaire un matricule à la fonction publique et un salaire régulier comme chez l'enseignant fonctionnaire.

Le choix de l'arrondissement de Moutourwa (département du Mayo-Kani, région de l'Extrême-Nord) est simplement motivé par le fait que cet arrondissement est à la frontière du Nord et de l'Extrême-Nord, toutes deux Zones d'Éducation Prioritaire. Par ailleurs, notre séjour de trois semaines dans cette localité en Mai 2014 pour l'administration des tests du PASEC dans les écoles publiques (Message Fax n°B<sup>1</sup>/1464/MF/MINEDUB/CAB/SG du 9 Mai 2014 portant collecte des données PASEC) nous a imprégné du malaise réel qui y vit chez les IC. La population y est composite, constituée de Guizigas, de Toupouris et de Moudangs, de religion islamique, chrétienne ou animiste.

## **1.2- FORMULATION ET POSITION DU PROBLÈME**

D'après le *Référentiel de gestion de l'Instituteur Contractualisé* (MINEDUB,2012), l'IC est un personnel formé, recruté et rémunéré durant les cinq premières années de sa carrière par les Partenaires Techniques et Financiers (PTF) avant que l'État ne prenne la relève, et appartenant sur le plan salarial au groupe des Agents Contractuels d'Administration. L'IC est pris en charge au départ en 8<sup>e</sup> catégorie 1<sup>er</sup> échelon, avec une prime de technicité d'une valeur de 17.650Fcf, et une prime d'enseignement et d'évaluation d'une valeur de 10.000 FCFA. Son indemnité de non-logement représente 20% de son salaire (depuis le 1<sup>er</sup> avril 2008). L'IC bénéficie des allocations familiales qui permettent un alignement solde de ses enfants. Il peut bénéficier outre son salaire, d'une indemnité de sujétion liée à une nomination à un poste de responsabilité :

- Directeur d'école : 4.500Fcf ;
- Maître d'application : 4.500Fcf ;
- Chef de service : 15.000Fcf.

L'IC bénéficie aussi d'avancements d'échelon, recruté en 8<sup>e</sup> catégorie sur la base d'un CAPIEMP, il peut après obtention d'un diplôme en sciences sociales bénéficier d'un reclassement en 10<sup>e</sup> catégorie. Après 10 ans d'ancienneté, l'IC n'ayant pas atteint 55 ans (âge de départ en retraite) peut prétendre à une intégration à la fonction publique. Pour la liquidation de ses droits à la retraite, il lui sera servi une allocation financière en fonction du nombre d'années de service effectif accompli. En outre, suite au décès de l'IC, ses ayant

droit pourront jouir soit du remboursement des retenues, au cas où le défunt a accompli moins de 15 années de service, soit d'une pension de réversion au cas où le défunt a accompli plus de 15 années de service effectif. Partant de ce qui précède, des dispositions semblent avoir été prises pour que les IC accomplissent leur mission dans la sérénité. Le concours des bailleurs de fonds, la réouverture des écoles de formation depuis 1996 et la récente refonte des programmes de formation des instituteurs de l'enseignement général intervenue en 2013 et en 2014, mais aussi et surtout le recrutement massif des instituteurs par voie de contractualisation ont accompagné ces dispositions. Le problème de l'accès à l'éducation et surtout celui de l'offre en enseignants de qualité devrait donc être définitivement en cours de résolution. Seulement, malgré les multiples rencontres internationales en faveur de l'éducation et nonobstant les efforts consentis par le gouvernement et nos partenaires dans la recherche des solutions idoines aux multiples problèmes qui entravent le développement de l'éducation de base, le constat fait après presque deux décennies de parcours reste sombre. En effet, toutes les démarches entreprises ne semblent pas avoir porté les fruits escomptés vers l'atteinte de la qualité de l'éducation au Cameroun. Tous les enfants n'ont pas accès à l'éducation, il y'a un manque criard d'enseignants, émoussement de la conscience professionnelle des enseignants.

Ceci traduit l'inadéquation entre les objectifs visés (l'amélioration de l'offre et de la qualité de l'éducation fondamentale) et les comportements des techniciens de terrain que sont les enseignants constitués en majorité des Instituteurs contractuels. Par ailleurs, désormais mieux formés que leurs aînés fonctionnaires, mais lésés par les disparités entre le code du travail, le statut de la fonction publique, le statut particulier des enseignants et les termes du contrat de travail des IC. La loi N° 92-007 du 14 Aout 1992 prévoit dans son article 61 du chapitre 1 qu'à conditions égales de travail, d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse, dans les conditions prévues au présent article. Les IC sont des agents de l'État relevant du code du travail. Pourtant, leur gestion n'obéit pas à cette loi 1992. La même distorsion se relève avec le décret N° 2000/359 du 5 Décembre 2000 portant statut particulier des fonctionnaires des corps de l'éducation nationale, notamment en son article 6, chapitre premier du titre 2 qui stipule que le corps de l'enseignement maternel et normal comprend deux cadres, à savoir celui des professeurs d'école normale d'instituteurs, catégorie A, et le cadre de l'enseignement maternel et primaire, catégorie B. L'article 15 du chapitre 3 complète le précédant en précisant que le cadre des instituteurs de l'enseignement maternel et primaire

comprend deux (2) grades : le grade d'instituteur principal de l'enseignement maternel et primaire et le grade d'instituteur de l'enseignement maternel et primaire.

L'IC n'est classé ni dans l'un ni dans l'autre, et une éventuelle conséquence sur son quotidien est à présumer parmi les facteurs déterminant son comportement. Transparency International-Cameroon (2011) sur l'origine de la baisse de la qualité de l'éducation l'attribue en grande partie à l'absentéisme des enseignants du primaire, opinion partagée par le MINEDUB. Nous posons dans le cadre de cette étude le problème de l'émoussement de la conscience professionnelle des instituteurs contractuels, fait traduit dans la réalité pas seulement par l'absentéisme, mais aussi la non préparation ou la préparation approximative des leçons, les évaluations approximatives, le désintéressement, les demandes à outrance de mutation à un autre poste, la pratique d'activités parallèles souvent incompatibles avec l'enseignement, etc. Comportement paradoxal d'après la théorie psychosociale d'Erikson (1972). En effet, ces enseignants sont dans un stade où ils devraient donner le meilleur d'eux-mêmes, le stade de la générativité. Dans la perspective d'Erikson, le stade de la générativité c'est la période la plus longue dans le cours du développement de l'individu. Elle s'étend de 30 à 65 ans. A ce stade la gamme des relations de l'individu s'étend vers d'autres générations. L'adulte fait face à ses responsabilités en tant que père ou mère. Erikson caractérise la générativité par l'intérêt pour la génération suivante et son éducation. Un compromis doit se produire entre les intérêts de l'individu et celui de ses descendants. La préoccupation du bien-être de ses enfants et des autres devient donc le principal souci de l'individu à cet âge. Bon nombre de ses actions ne visent que la satisfaction des besoins de sa progéniture. Bref, un souci constant de réalisation des projets au profit du bien-être de l'humanité est conçu comme une composante constante dans la vie de l'adulte d'âge mûr. La générativité ne se limite pas à la capacité physiologique de l'individu à donner naissance à d'autres êtres, mais elle implique avant tout l'attention que l'on porte aux générations montantes. C'est dans cette perspective qu'Erikson inclut la procréativité, la productivité et la créativité dans la générativité (1972).

Dans le cas où les crises des étapes subséquentes du développement de l'individu n'ont pas été résolues de manière positive, au lieu de travailler au bien être des autres tout en tenant à satisfaire ses propres besoins, d'innover en certains secteurs, l'individu peut être amené à adopter un comportement de repli sur soi, voilà ce qu'on traduit par la stagnation. Par conséquent, il peut même développer une tendance à tout attendre des autres. Au lieu d'assumer ses responsabilités, on peut constater à travers le comportement de l'individu une attitude de laisser-aller et de laisser-faire. Les relations interpersonnelles de l'individu vont en

subir ; cette lecture d'Erikson (1972) rend le comportement des IC paradoxal. Qu'est-ce qui expliquerait que le comportement des IC tourne tant et si vite à la dérive alors qu'ils ont bénéficié de la même formation que leurs collègues fonctionnaires, sinon plus adéquate et sont rémunérés? Pourquoi cette dégringolade de la conscience professionnelle ? Ce comportement lacunaire de certains IC a-t-il un lien avec le cadre d'exercice de leur fonction? De quoi émane leur manque de professionnalisme ? La gestion de leur carrière aurait-elle un impact considérable sur leur comportement pédagogique? La quête de la réponse à ces questions justifie la mise sur pied de notre étude.

**Tableau 1 : distribution des causes socioéconomiques de l'absentéisme des enseignants du point de vue des inspecteurs.**

Absentéisme	Pourcentage (%)
Incapacité due au poids de l'âge	71
État de santé défectueux (maladie chronique, handicap physique)	71
Intempéries (pluies, inondations, vents violents, etc.)	10
Températures extrêmes	0
Rareté, cherté des biens de consommation courante	21
Hostilité de l'environnement : insectes et animaux nuisibles, maladies endémiques	40
Affairisme/priorité aux activités parallèles (agriculture, commerce...)	79
Inadéquation entre le salaire et les besoins des enseignants	50
Indisponibilité des services de télécommunication (téléphone, Internet)	0
Indisponibilité des services radio, tv, presse écrite	0
Indisponibilité des établissements : secondaires, universités, professionnels	29
Indisponibilité des services de santé : hôpital, pharmacie, laboratoires	69
Indisponibilité des services de base (eau potable, électricité, etc.)	40
Non regroupement familial : conjoint(e) ou enfants	79
Absence de logement dans la zone d'affectation	69
Éloignement du lieu de perception du salaire	59
Enclavement absence/manque d'infrastructures routières	29

**Source: Transparency international-Cameroon (2011)**

Comme le présente le tableau 1, plusieurs facteurs sont responsables de l'absentéisme des enseignants, dont certains liés aux conditions de travail et convergeant vers un faible rendement. Les travaux de Transparency International-Cameroon suscités rentrent en profondeur dans certaines causes des dysfonctionnements observés chez les Enseignants du primaire, mais n'abordent pas cette dégringolade sous l'angle de la qualité de la chaîne de supervision pédagogique déficiente, du laxisme de certains responsables de ladite chaîne ou

encore de leur indigence sur le plan de la supervision pédagogique ou des conditions de travail des instituteurs.

Le Ministère de l'Éducation de Base présente superficiellement les droits des I C au salaire, aux primes, à l'indemnité de non logement, aux prestations familiales, à l'avancement d'échelon, à l'intégration à la fonction publique et à la liquidation de leur droits à la retraite ou suite au décès, mais il omet d'évoquer la discrimination qui existe entre les enseignants fonctionnaires et ceux contractuels sur les plans de l'ancienneté requise pour un reclassement ou sur le poids de l'effet financier, des indices salariaux, ni sur la disparité quant à l'accès aux concours professionnels (5 ans chez le fonctionnaire et 15 ans chez le contractuel) ; aucune mesure particulière d'accompagnement ou compensatoire d'utilisation des IC dans les ZEP n'est mentionnée nulle part. Ce qui nous a amené à nous interroger sur le lien qui existerait entre les conditions de travail, la gestion de carrière des IC et leur comportement pédagogique lacunaire.

### **1.3- QUESTIONS DE RECHERCHE**

Le Larousse de poche (2000, p.641) définit la question de recherche comme une *«introduction sur une situation en vue d'en apporter une ou des solutions»*. Elle est définie par Evola (2013) comme étant celle sur laquelle se bâtit l'hypothèse générale ; elle est intimement liée à l'hypothèse de l'étude. La question de recherche est ainsi le fil conducteur de toute recherche, la boussole de tout le travail pour la résolution du problème. De cette question principale de recherche découlent des questions spécifiques. Dûmes (2011) la définit comme étant la tension entre savoir et non-savoir. Les questions de recherche sont un kit d'interrogations clairement formulées pour l'éclosion de la vérité jusque dans les derniers retranchements.

#### **1.3.1- Question principale de recherche**

La question principale est la suivante : les conditions de travail des IC influencent-elles de façon significative leur comportement pédagogique ?

#### **1.3.2- Questions Secondaires (Q.S.)**

Les questions de recherche spécifiques encore appelées questions secondaires résultent de la question principale et permettent de mieux appréhender les articulations et les mobiles de l'étude. L'étude est ainsi guidée par les quatre questions secondaires présentées ci-dessous :

- **QS1:** Le type d'environnement de travail des IC influence-t-il de façon significative leur comportement pédagogique ?
- **QS2:** La qualité des critères de rémunération des IC influencent-ils de façon significative leur comportement pédagogique ?
- **QS3:** Le sens du regard social des IC influence-il de façon significative leur comportement pédagogique ?
- **QS4:** Les perspectives de carrière des IC influencent-elles de façon significative leur comportement pédagogique ?

La définition des objectifs de notre étude cadre et balise les fluctuations de ces interrogations.

#### **1.4-OBJECTIFS DE L'ÉTUDE**

L'objectif constitue pour un travail de recherche le but que le chercheur et les meneurs de l'étude visent au bout de leur investigation systématique.

##### **1.4.1- Objectif général**

L'objectif général de cette étude est d'analyser la probable relation pouvant s'établir entre les conditions de travail des IC et leur comportement pédagogique.

##### **1.4.2- Objectifs spécifiques**

Cette étude vise de manière plus circonscrite à :

- **OS1:** Analyser la probable relation pouvant s'établir entre l'environnement de travail des IC et leur comportement pédagogique ;
- **OS2:** Analyser la probable relation pouvant s'établir entre la qualité des critères précaires de rémunération des IC et leur comportement pédagogique ;
- **OS3:** Analyser la probable relation pouvant s'établir entre le sens du regard social des IC et leur comportement pédagogique ;
- **OS4:** Analyser la probable relation pouvant s'établir entre les perspectives de carrière des IC et leur comportement pédagogique.

#### **1.5- INTÉRÊTS DE L'ÉTUDE**

L'intérêt de l'étude est, sous un angle axiologique, la valeur substantielle, le contenu, la quintessence, toutes choses susceptibles de capter l'attention d'une réalité ontologique.

Dit autrement, il s'agit de ce en quoi l'étude pourra être bénéfique ou utile. C'est donc ici ce qui justifie la mise en œuvre de l'étude.

### **1.5.1-Sur le plan psychopédagogique.**

Notre travail est partie intégrante des études en sciences de l'éducation. C'est une contribution d'une importance indéniable du fait qu'elle interpelle un certain nombre d'agents de l'éducation que sont l'État à travers le Ministère de l'Éducation de Base, les enseignants et dans une moindre mesure les parents et les élèves à chercher les voies et moyens pour que les enseignants envisagent leur mission avec plus de dévouement et de sérénité, gage d'un apprentissage efficient chez les apprenants.

### **1.5.2-Sur le plan Social**

Il contribue à renforcer les moyens engagés dans la quête de l'atteinte des OMD et par là une émergence viable.

## **1.6- DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE**

Notre travail est délimité sur les plans thématique et géographique.

Sur le plan **thématique ou conceptuel**, cette étude s'attèle à cerner les contours du dépérissement de la morale professionnelle, et à établir les possibles relations avec les éléments relevant de la gestion de carrière d'un IC tels que la détérioration des conditions d'emploi, etc.

Sur le plan **géographique**, elle est focalisée sur les IC de l'Inspection d'Arrondissement de l'Éducation de Base de Moutourwa créée en 1993 et opérationnelle un an après, en 1994 ; elle est implantée sur un territoire de 605 km<sup>2</sup> limité au nord par l'arrondissement de Maroua, au Nord – Ouest par l'arrondissement de Ndoukoula (Diamaré), au Nord – Est par l'arrondissement de Figuil (Mayo – Louti).

*Sur le plan Humain*, les peuples de Moutourwa sont les Guizigas auxquels s'ajoutent les allogènes Moundangs et Toupouris pour une population totale d'environ 460.000 âmes.

*Sur le plan économique*, les activités principales sont l'élevage, l'agriculture et le petit commerce.

## **1.7- APPROCHE NOTIONNELLE**

Il importe de définir et d'opérationnaliser les concepts compris dans un problème de recherche, car ils peuvent être appréhendés différemment par un large auditoire. Cette

opérationnalisation permet également de garantir la validité externe de la recherche. Les concepts que nous manipulons dans cette dans recherche et qu'il convient de définir sont : instituteur contractuel, motivation au travail, conditions de travail de l'instituteur contractuel, zone d'éducation prioritaire, comportement pédagogique lacunaire.

### **1.7.1. L'Instituteur contractuel comme enseignant**

Selon Belinga Bessala (2005), traditionnellement un enseignant a toujours été considéré comme celui qui instruit les élèves moyennant un corpus de savoirs académique. Il reprend (Braun, 1989) quand il dit que l'enseignant transmet des savoirs et des savoirs faire aux élèves ou étudiants avec l'obtention des diplômes. Pour Mialaret (1979, p.204) « *le mot enseignant désigne toute personne qui dans les écoles a charge de l'élève* ». L'enseignant de la base apparait ici comme toute personne qui transmet des savoirs, des savoir-faire aux élèves du cycle primaire.

La gestion de l'instituteur contractuel comme représentant de l'institution publique est régie par trois textes fondamentaux : le statut particulier des corps de l'éducation nationale, le code du travail et le statut général de la fonction publique. Il convient de présenter ces textes pour une meilleure compréhension des conditions de son travail comme représentant de l'institution scolaire. Le statut particulier des corps de l'éducation nationale est signé le 05 décembre 2000 par décret présidentiel n°2000/359, le statut particulier des corps de l'éducation nationale apparait comme un regain de souffle du corps enseignant qui après le passage de la crise a connu plusieurs maux. Ce texte met en exergue les dispositions générales et les dispositions transitoires en faveur des catégories des enseignants du secteur public. Il concerne autant les enseignants de l'enseignement général que ceux de l'enseignement technique les conseillers d'orientation scolaire, les universitaires et les professionnels.

Ce texte donne la répartition des différents corps des professionnels de l'enseignement, leur mission leur répartition dans les différents cadre et l'échelonnement indiciaire de chacun de ces cadres. Les professionnels des corps de l'éducation nationale ont donc pour mission d'assurer la formation intellectuelle et morale du futur citoyen, le préparer à l'insertion sociale, de l'imprégner des valeurs socioculturelles du Cameroun et de l'ouvrir au monde extérieur .Ils se répartissent dans les cadres des professeurs d'enseignement générale et technique les conseillers d'orientation scolaire, les universitaires et professionnels et les instituteurs.

Concernant le recrutement il se fait sur titre, par voie de concours professionnel par voie d'avancement de grade .Cette loi s'occupe de l'enseignement maternel et primaire qui comprend deux grades : celui d'instituteur principale de l'enseignement maternel et primaire de catégorie b deuxième grade ,celui d'instituteur de l'enseignement maternel et primaire catégorie premier grade. Pour ce qui est du cadre des professeurs de l'enseignement général et technique on distingue la catégorie A de deuxième grade et de premier grade.

D'autre part ce statut met en exergue les devoirs et les obligations spécifiques des fonctionnaires des corps de l'éducation nationale. Les droits spécifiques concernent la rémunération des fonctionnaires de ce corps. Pour les obligations spécifiques outre les obligations prévues par le statut général de la fonction publique de l'état tout fonctionnaire des corps de l'éducation nationale est soumis commune d'encadrement pédagogique et de promotion prévue par le présent statut particulier mais également soumis à des objectifs spécifiques. Ce statut donne également le profil de carrière et fixe la limite d'âge pour l'admission à la retraite à soixante ans pour toutes catégories. Toutefois, les fonctionnaires des corps de l'éducation nationale peuvent sur leur demande être admis à la retraite par anticipation.

En définitive en dérogation des dispositions déjà prévues par le statut général de la fonction publique apporte un regain de souffle à la condition enseignante particulièrement en ses articles 37 et 72. Il ouvre la porte de l'intégration à la fonction publique aux agents auxiliaires d'administration c'est à dire les agents décisionnaires et contractuels exerçant comme enseignant dans les établissements scolaires. Ce pendant ce texte pose un problème d'équité procédurale et distributive dans le corps enseignant dans la mesure où il améliore les conditions de certaines catégories d'enseignants, au détriment d'autres.

Quant au code du travail, il est régi par le décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du code du travail, stipule en son article 1<sup>er</sup> que, le présent décret fixe les conditions générales d'emploi ,la classification professionnelle et la rémunération des agents de l'administration relevant du code du travail sous l'application de travailleurs. Ces agents de l'Etat ne peuvent être recrutés que pour des emplois non permanent ou en nombre tellement réduit qu'il apparait inopportun de créer un corps de fonctionnaire pour les occuper. Lorsque le recrutement du personnel intéressé ne peut, pour des questions d'ordre pratique, obéir à des modalités de recrutement des fonctionnaires tel que définie par les articles 54 à 61 du statut générale de la fonction publique ; pour l'exécution des tâches d'une haute technicité requérant des diplômes ou titres ne pouvant être classés dans l'une des catégories définies par le statut de la fonction publique.

Le recrutement de l'IC est caractérisé par la signature d'un contrat de travail avec l'Etat. Le code du travail en son article 2, définit le contrat de travail au sens des présentes dispositions, comme tout accord de préférence écrit ou tout contrat conclu entre l'administration et une personne ,et par lequel il s'engage à mettre son activité professionnelle au service de l'administration moyennant une rémunération .Pour ce qui est de la classification professionnelle, au moment du recrutement, le classement du travailleur dans une catégorie tient compte du diplôme dont il est titulaire. Ce travailleur ne peut bénéficier plus d'une fois au cours de sa carrière du reclassement de catégorie.

Au demeurant, il apparaît que le corps enseignant pour mieux fonctionner a besoin des textes qui le réglemente. Les attributions les droits et les obligations des instituteurs sont également définies par les mêmes textes bien que étant victime de certaines inégalités.

En ce qui concerne le statut général de la fonction publique, il est le fait du décret n°94 /199 du 07 octobre portant statut générale de la fonction publique de l'Etat modifié et complété par le décret n 2000/287 du 12 octobre 2000 créé dans le but de régulariser le secteur public et même d'assurer la protection de ses agents. La fonction publique camerounaise est constituée par l'ensemble des postes de travail correspondant à des niveaux de classifications stratifiées notamment corps, grades et catégories. Les fonctionnaires sont donc repartis en quatre grandes catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant. La première est la catégorie A la seconde est la B la troisième est la C et enfin la dernière c'est la D. Dans la catégorie A, les postes de travail correspondent aux fonctions de conception, de direction, d'évaluation et de contrôle. Dans la catégorie B les postes de fonction correspondent aux fonctions de préparation d'élaboration .Il est à relever que dans l'article 10 alinéa c et d les dispositions de ce texte ne s'appliquent pas aux agents de l'état et aux auxiliaires de l'administration relevant du code du travail.

Par ailleurs, concernant la carrière du fonctionnaire, l'article 12 stipule que l'accès à la fonction publique est ouvert sans discrimination aucune à toute personne de nationalité camerounaise remplissant les conditions prévues par l'article 13 sous dessous sous réserve des sujétions propres à chaque corps. L'article B quant à lui souligne que nul ne peut être recruté en qualité de fonctionnaire s'il n'est âgé de 17 ans au moins et trente ans au plus pour les fonctionnaires de la catégorie C et D. Le statut de la fonction publique n'est qu'un texte qui prône la marche à suivre pour les agents de l'état camerounais .mais l'application de ses dispositions et des articles qui le constituent n'est pas toujours respecter. Le texte en lui ne fait réellement pas problème.

Au demeurant, comme toute organisation, le corps enseignant de l'école primaire est réglementé par une série des textes qui en définissent les attributions, les droits et les obligations. Ces textes fondamentaux sont la loi d'orientation qui met en place un curriculum éducatif qui définit un référentiel à suivre pour faire des hommes nouveaux. Le statut particulier des corps de l'éducation nationale le statut générale de la fonction publique et le code du travail pour les enseignants contractuels Ces textes en majorité prévoient l'émancipation et la mobilité des enseignants tels que prévus par la loi d'orientation. L'enseignant a donc droit au divers avantages tel que prévus par la réglementation .Cependant il se pose un problème celui de la jouissance de ces droits et avantages de toutes catégories d'enseignants car tous les enseignants ont la même mission celle de la qualité de l'éducation. La fonction publique camerounaise apparait donc comme une organisation parce qu'elle est un regroupement de personnes bien organisé avec une division du travail du pouvoir et des responsabilités. Le ministère de la fonction publique est placé sous l'autorité d'un ministre chargé de l'élaboration de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique du gouvernement en matière de gestion des agents de l'état.

En tant que système la fonction publique a des besoins propres pour survivre et de se développer .Comme une société ces besoins tiennent d'abord à des contraintes extérieurs, mais aussi à des nécessités internes dues à la présence en son sein d'unité différentes ayant besoin de cohérence. Un système est ainsi composé de quatre sous-systèmes :

- le sous système économique ayant pour fonction l'adaptation ;
- le sous système politique ayant pour fonction la réalisation ou la poursuite des buts ;
- le sous système communautaire (identité) ayant pour fonction la cohésion ;
- le sous système de socialisation ayant pour fonction l'engagement.

La fonction publique comme organisation apparait donc comme « *le lieu ou s'affrontent concrètement des aspirations sociales des acteurs sociaux personnes et groupes plus ou moins institutionnalisés* » (Tabatoni et Jarniou ; 1975, cité par Asac ; 2006,p.32).

Ce qui apparait en premier lieu dans une organisation, ce sont les règles (statut) et les procédures, celles-ci n'éliminent jamais les échanges, les relations entre les membres, les alliances et les accords qu'ils y nouent ou au contraire les conflits qu'ils apportent. Dans une organisation comme la fonction publique, il y'a donc un ensemble de normes de rapports de pouvoir de finalités de considérations des valeurs en interaction symbolique. Les individus tendent donc à s'intégrer dans ce réseau relationnel en s'accommodant dans ces obligations. La fonction publique apparait comme une culture parce qu'elle est une organisation et une

organisation c'est aussi un groupe de personnes avec des normes, des interdits et dans lequel se développe une culture professionnelle et des habitudes.

Au terme de ces définitions il ressort que l'enseignant camerounais fait parti d'un système au sein duquel s'organise et s'entremêlent des jeux de pouvoir ou chaque acteur tirent son épingle du jeu. Un système réglementé par des lois et structuré par des jeux de pouvoir. Comme le relève Crozier et Friedberg (1977, p.20) au sein d'une organisation se loge des jeux de pouvoir et le jeu semble être synonyme de rôle de l'acteur qui agit seul : « *le jeu est l'instrument que les hommes ont élaboré pour régler leur coopération* ». Ils présentent l'organisation comme un problème dans la mesure où il y'a une différence entre les objectifs de l'organisation et ceux des individus qui pour parvenir à leurs fins, développent des stratégies. Cette idée s'articule à travers les trois points à savoir : l'acteur et sa stratégie, le pouvoir comme le fondement de l'action et le jeu comme instrument de l'action organisée. L'individu est perçu ici comme point focal de la dynamique organisationnelle mais cet acteur dispose d'une marge de liberté lui permettant de donner une interprétation personnelle à son statut et à son rôle et celle-ci lui permet de ne pas se conformer à la norme prescrite quand cela ne va pas dans le sens de ses intérêts.

L'organisation sert de canal de communication entre les membres les sanctionne ou récompense selon les circonstances afin de développer l'esprit de compétition entre eux. L'organisation apparaît aussi comme système et tout système est régi par des règles auxquelles doivent obéir les différents acteurs du système. En d'autres termes puisque les hommes ont créé les systèmes comme solution aux problèmes d'action collective, d'interdépendance ou de coopération et de conflit, leur existence reste un problème car celle-ci dépend de la régulation de ces mêmes jeux dont les mécanismes ne sont structurés que par le calcul rationnel et les stratégies d'acteurs. Le système est organisé de telle sorte que ceux qui échappent à la règle gouverne.

## **1.7.2. Motivation au travail**

### **1.7.2.1. Motivation**

Le terme motivation a pour origine latine *motivus*, mobile, qui suggère une idée de mouvement ; elle est l'ensemble des facteurs qui poussent un individu à agir. Selon Bloch (1997), la motivation est un « *processus physiologique et psychologique responsable du déclenchement, de l'entretien et de la cessation d'un comportement ainsi que de la valeur appétitive ou aversive conférée aux éléments du milieu sur lesquels s'exerce ce*

*comportement*». Ce qui signifie que sans motif l'homme n'agit pas. Lieury (2000) quant à lui, parle de la motivation pour désigner l'ensemble des mécanismes qui déterminent :

- Le déclenchement d'un comportement ;
- L'orientation du comportement : attirance vers un but ou au contraire rejet ou fuite ;
- L'intensité de la mobilisation énergétique ;
- La persistance du comportement dans le temps.

Autrement dit, ce processus règle l'engagement de l'homme dans une action ou une expérience de même qu'elle guide et sous-tend son comportement. Elle en détermine le déclenchement dans une direction donnée avec l'intensité souhaitée et en assure la prolongation jusqu'à l'aboutissement ou à l'interruption dudit comportement. La motivation peut de ce fait être considérée comme une énergie, une instance d'intégration et de régulation d'une multitude de paramètres relatifs aux opportunités d'un environnement et aux sollicitations d'une situation. Thill et Vallerand (1993) considèrent qu'il est difficile de comparer les théories motivationnelles entre elles. Pour eux la motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement. Le déclenchement fait référence à l'engagement ou non de l'individu dans l'activité. La direction correspond aux choix effectués par le pratiquant parmi les nombreuses possibilités qui lui sont proposées. L'intensité fait référence à la notion d'investissement personnel et correspond au niveau d'effort fourni par le sujet, pour l'accomplissement d'une tâche.

Un individu intrinsèquement motivé décide de s'investir dans une activité pour le plaisir, l'intérêt et la satisfaction qu'elle lui procure. Au contraire, un sujet extrinsèquement motivé pratique une activité afin d'obtenir des bénéfices liés à l'engagement dans cette activité. Dans ce cas, celle-ci n'est pas une fin en soi (Deci 1971, 1975).

La motivation est l'ensemble des facteurs qui mettent un être vivant en mouvement, qui provoquent chez lui un certain comportement ou le font agir ; elle est donc un état de tension, de dynamisme, de besoin qui pousse à l'action. L'homme n'entre en action que sous l'impulsion d'un motif justifiant son activité, et pour Bandoura(1977), le système de croyance sur son auto-efficacité est la base de la motivation, ce qui fait que si un sujet n'est pas convaincu qu'il obtiendra les résultats qu'il souhaite grâce à sa propre action, son engouement à agir ou à persévérer face aux difficultés s'émousse

Selon Levy-Leboyer (2008), la motivation est non seulement reliée à des facteurs endogènes (origines internes) mais aussi des facteurs exogènes (origines externes). Dans le cas des instituteurs contractuels, les facteurs endogènes seraient le plaisir de faire leur métier de la manière la plus consciencieuse (réalisation de soi), mais aussi le fait de le considérer comme le plus beau, d'une part. D'autre part, les facteurs exogènes seraient constitués de leurs conditions de travail. Alors, l'analyse ces deux facteurs aiderait à comprendre le comportement des instituteurs contractuels.

La motivation est donc un phénomène dynamique déterminé par de nombreux facteurs ; tant endogènes qu'exogènes responsables du déclenchement, de l'entretien et de la cessation d'un comportement (Bloch et All, 2002). Allant dans le même sens, Lieury (2011) désigne par motivation l'ensemble des mécanismes qui déterminent le déclenchement, l'orientation, l'intensité de la mobilisation énergétique et la persistance d'un comportement dans le temps. C'est donc dire que la motivation est un processus qui règle l'engagement de l'homme dans une action. Elle est préexistante à tout comportement. Elle en détermine le déclenchement dans une direction donnée avec l'intensité souhaitée et en assure la prolongation jusqu'à l'aboutissement ou l'interruption dudit comportement. La motivation peut de ce fait être considérée comme une énergie, une instance d'intégration et de régulation d'une multitude de paramètres relatifs aux opportunités d'un environnement et aux sollicitations d'une situation.

### **1.7.2.2. Les composantes de la motivation au travail.**

Selon Blais (1993), la motivation au travail s'explique à partir des facteurs qui agissent dans l'énergie déployée au cours d'un travail et la direction du comportement de l'individu travailleur. Dans sa définition, l'auteur distingue trois formes de motivation sur un continuum d'auto-détermination :

#### **-La motivation intrinsèque (MI)**

La motivation intrinsèque est définie par Blais comme étant celle de l'individu qui effectue l'activité parce qu'elle lui permet de ressentir des stimulations plaisantes d'excitation, d'amusement d'esthétisme ou de plaisir. Elle se constitue de la MI *aux stimulations* comme étant celle de l'individu qui effectue l'activité parce qu'elle lui permet de ressentir des stimulations plaisantes d'excitation d'amusement. La MI à la connaissance est défini comme celle de l'individu qui effectue l'activité pour la satisfaction et le plaisir d'apprendre de nouvelles choses. Par ailleurs la MI à l'accomplissement est défini par Blais comme étant la

motivation de l'individu qui effectue l'activité pour la satisfaction et le plaisir d'être en train d'accomplir ,de créer ou de relever un défi optimal.

#### **-La motivation extrinsèque (ME)**

Selon Blais cette forme de motivation se définit comme celle qui puise sa source d'énergie dans les contingences avec l'environnement externe. Elle correspond à celle de l'individu qui effectue son travail pour obtenir des récompenses ou d'éviter des punitions (matérielles ou sociales) de son environnement .Elle réunit la ME *introjectée* qui constitue le premier niveau d'autorégulation .Blais la définit comme étant le fait que l'individu se motive de lui-même mais en s'imposant des pressions plus ou moins consciente face à son engagement au travail. La ME par *régulation identifiée* désigne la motivation de l'individu qui fait son travail de façon instrumental mais qui a le sentiment d'avoir le choix parmi ses différentes tâches. Enfin la motivation ME par *régulation intégrée* qu'il définit comme étant celle de l'individu qui fait son travail à des fins instrumentales tout en assumant son choix ,mais qui en plus intègre bien son engagement au travail avec les autres activités importantes de sa vie privée.

#### **-L'amotivation (AM)**

Blais l'a défini comme cette motivation ou l'individu s'engage dans une activité sans savoir réellement pourquoi il s'y engage. Il distingue deux formes d'amotivation à savoir l'AM interne et l'AM externe. Il conclut cette longue définition en disant que, toutes les motivations à l'exception des AM sont de nature intentionnelle. Donc trois formes de MI quatre formes de ME de même que deux formes de AM appliquée au travail.

L'analyse des motivations de l'instituteur contractuel au travail fait ressortir un certain nombre de constantes telles que

- ***l'existence des besoins*** : l'instituteur est spontanément motivé, c'est-à-dire qu'il ressent fondamentalement des besoins qu'il cherche à satisfaire. Ce sont à la fois des besoins physiologiques (qui agissent sur la personne) et des besoins psychologiques (qui agissent en lui-même) sont donc les raisons qui induisent l'action de l'individu ;
- ***l'existence des objectifs*** : l'instituteur n'est pas motivé en soi, il n'y a que quelque chose qui le pousse à se mettre au travail. Cela signifie que l'action engagée par le besoin de l'individu est toujours dirigée vers l'atteinte d'un objectif ;
- ***la motivation est un phénomène personnel*** : Étant donné que tous les agents publics n'ont forcément pas les mêmes problèmes et ne ressentent pas le même problème de la même manière, ils ne peuvent ni avoir des besoins identiques, ni ressentir le même

besoin avec la même intensité. Les besoins étant alors individuels, il va de soi que la motivation chez l'instituteur contractuel soit singulière ;

- **la motivation est un « processus »** que l'instituteur a une vie ; elle ne peut donc guère être décrétée.

Il va s'en dire que les besoins et les objectifs sont des mobiles qui motivent l'instituteur au travail. Ainsi, un instituteur a des objectifs éducatifs à atteindre en termes de résultats scolaires. Mais aussi, ces objectifs sont consécutifs aux besoins et à aux devoirs professionnels à satisfaire en terme de prises en charge éducatives de la jeunesse. Mais, la réalisation de ces besoins peut être plus ou moins satisfaisante en fonction des contextes et des conditions auxquelles sont soumis les enseignants. Ceci revient à dire que le processus motivationnel est aussi soumis aux conditions matérielles, professionnelles et sociales.

Eu égard de ce qui précède, on peut dire que la problématique de la motivation au travail demeure d'actualité. En effet, les institutions publiques doivent se préoccuper de ce qui « motive » les individus dans leur travail et s'assurer de leur engagement (Maugeri, 2008). Cette tâche pour le cas d'espèce est confiée aux cadres de la chaîne de supervision pédagogique. Alors, c'est d'abord et avant tout à des fins de productivité et d'amélioration de la qualité du travail que le management s'est, en somme, intéressé à la motivation. La motivation étant à la base de tout comportement, elle est susceptible de justifier l'activité de tout travailleur y compris celui du secteur de l'éducation. Raison pour laquelle, nous faisons ici une lecture des comportements pédagogiques des enseignants à l'aune des conditions au travail.

### **1.7.3. Conditions de travail de l'instituteur contractuel**

Le terme « condition de travail » selon Volkoff (2007) cité par Kodzovi (2011) renvoie à l'environnement dans lequel vivent les travailleurs sur leur lieu de travail. Il intègre la notion de pénibilité et de risques encourus dans l'exercice du travail, mais aussi de disponibilité ou de facilité d'accès aux services fondamentaux tels que les services de santé, l'eau, l'électricité, l'habitat, les voies d'accès, le climat et même les mentalités. Les conditions de travail sont généralement difficiles dans les zones rurales, zones dans lesquelles les instituteurs contractualisés sont beaucoup plus affectés vu les besoins criards en enseignants. La plupart de zones rurales n'ont qu'un marché périodique, ce qui ne facilite pas le ravitaillement en produits de première nécessité. D'autre part, les distances à parcourir pour se rendre à un centre de santé sont souvent très grandes et les moyens de locomotion rares. Le

réseau téléphonique n'est souvent pas évident en zone rurale profonde, rendant les communications téléphoniques impossibles. Il convient enfin de noter l'indisponibilité des pôles de loisirs. Les conditions de travail outre l'environnement physique peuvent aussi regrouper parmi les éléments de leur compréhension la gestion de la rémunération, les modalités de recrutement, d'employabilité et d'emploi, la gestion de la carrière et le regard social ; c'est cette définition qui sera considérée dans le cadre de cette étude.

L'instituteur contractuel est un personnel formé dans les Écoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général. L'instituteur contractuel est recruté et rémunéré durant les cinq premières années de sa carrière par les partenaires techniques et financiers et est tenu pour les besoins de la cause de demeurer à son poste. Le programme de contractualisation des Instituteurs de l'Enseignement Général au Ministère de l'Éducation de Base était un vaste programme qui, au lendemain de l'atteinte du Point d'Aboutissement de l'Initiative PPTTE (avril 2006), visait le recrutement de 37.200 enseignants pour résorber le déficit criard en personnels.

Il s'agissait aussi de mettre en œuvre les Objectifs du Millénaire pour le Développement et notamment, la scolarisation primaire universelle. Plus concrètement, le programme concernait le recrutement des Instituteurs Vacataires, et des Maîtres des Parents qui avaient consenti d'énormes sacrifices, pendant les années de crise. Il convient de signaler que ce projet s'est réalisé à la suite de l'élaboration du Document de Stratégie de Réduction de la pauvreté (DSRP). Plus concrètement, 195 milliards de francs CFA ont été distribués sous forme de salaires en cinq ans. Trois sources de financement apportaient les financements nécessaires à cette opération. Sur le plan de la mobilisation extérieure : le fonds catalytique administré par la Banque Mondiale et les ressources du C2D mis à disposition par l'Agence Française de Développement. Sur le plan interne, le budget national s'assurait de la disponibilité des fonds.

Il semble raisonnable ici de penser que l'état de démotivation de certains salariés peut être la conséquence, tout autant si ce n'est plus que la cause, du retour négatif qu'ils ont reçu concernant la non-atteinte de leurs objectifs annuels. Comment ne pas douter qu'on puisse ne pas être fait pour son emploi, ou qu'il est difficile de comprendre ce qui est attendu de nous lorsqu'on a été identifié comme faisant partie des moins performants de son service.

#### **1.7.4. Comportement pédagogique lacunaire**

Le comportement pédagogique lacunaire renvoie à tout comportement de l'enseignant qui s'écarte de la norme prévue par la déontologie et l'éthique professionnelle de l'enseignement,

en adéquation avec l'administration et la législation scolaire qui définissent les attributions d'un instituteur à son poste de travail. Les éléments caractéristiques du comportement pédagogique lacunaire (absentéisme, non ou mauvaise préparation des leçons, enseignement approximatifs, etc.) peuvent être liés à la notion d'engagement. Kiesler (1971) a estimé que l'engagement est une variable continue et à laquelle on ne peut donner une réponse par oui ou par non. Ce qui implique que les gens sont plus ou moins engagés dans un comportement et non pas simplement engagés ou non engagés. C'est ainsi qu'il précise que « *l'engagement pourra être pris dans le sens de ce qui lie l'individu à ses actes* » (Kiesler et Sakumura 1966, p.349). Kiesler (1971) a dégagé le caractère interne de l'engagement, et le degré d'implication du sujet dans son acte qui sera essentiellement déterminé par l'importance que revêt l'acte pour le sujet.

Joule et Beauvois (1998) ont de l'engagement une vision moins centrée sur l'individu. Selon eux, le processus serait totalement externe à l'individu. Ce n'est pas l'individu qui s'engage mais la situation ou une « instance attributive » non définie, qui engage l'individu. « *L'engagement correspond [donc] dans une situation donnée aux conditions dans lesquelles la réalisation d'un comportement ne peut être imputable qu'à l'individu qui l'a réalisé* » (1998, p.60). Ils vont aussi rajouter le contexte de liberté de l'engagement, qu'ils reprendront à Kiesler. De plus, Joule et Beauvois proposent de regrouper la soumission forcée et la soumission sans pression dans un même paradigme théorique : « la soumission librement consentie ». Selon Mayer et Allen (1990, p.65).

*L'engagement, se définit par une attitude qui traduit la force des liens unissant l'individu à son travail. L'engagement implique l'attachement affectif (s'identifier à l'organisation), l'attachement instrumental (coût d'opportunité), enfin, l'attachement moral (obligation envers l'organisation). En effet l'engagement est une notion proposée pour rendre compte d'une facette importante de la mobilisation du personnel dans une entreprise ; elle traduit la nature et la force des liens qui unissent l'individu à son travail.*

Nous comprendrons donc par comportement lacunaire de l'enseignant tout comportement contraire à l'exercice serein des attributions dévolues à un enseignant à son poste de travail.

### **1.7.5. Zone d'Education Prioritaire (ZEP)**

Le sigle ZEP signifie Zone d'Education Prioritaire ; il est créé par le gouvernement français en 1981 regroupe de grands ensembles défavorisés sur le plan de la scolarisation et

nécessitant davantage de moyens pour favoriser l'égalité et la justice dans le système éducatif. Ce concept apparaît dans le Document de Stratégie Sectorielle de l'Education (chapitre 5), par cette notion, le gouvernement proclame sa volonté de résorber les inégalités scolaires traduites par la faiblesse des taux de scolarité et des niveaux de fréquentation scolaire observée dans ces zones, des disparités entre les régions quant à la scolarité. Cet engagement outre qu'il contribuait à la quête de l'Education Pour Tous en 2015 permettait à l'Etat de remplir son contrat social tel que prévu dans la constitution, à savoir assurer à l'enfant le droit à l'instruction, l'enseignement primaire obligatoire, et enfin contrôler cet enseignement. Les ZEP sont généralement caractérisées par la faible scolarisation, le taux d'échec élevé sur le plan national en cas d'harmonisation des examens, le décrochage des enfants en cours de scolarité, l'inexistence des services de base et d'équipements. Au Cameroun, les zones déclarées d'éducation prioritaire sont constituées des régions de l'Est, de l'Adamaoua, du Nord et de l'Extrême-Nord. Elles rassemblent outre les conditions citées plus haut, l'enclavement ou des conditions climatiques particulièrement rudes. Les IC y sont essentiellement affectés à leur contractualisation pour la quasi-totalité.

En 2000, le gouvernement a opté pour une politique de zones d'éducation prioritaire. Cette dénomination est utilisée pour désigner les régions qui accusent un retard dans la scolarisation en général, et en ce qui concerne les filles en particulier, en comparaison des valeurs nationales. Ces régions se voyaient alors par principe favorisées dans l'allocation des intrants de base, dans le souci de combler leur retard.

Le DSSEF (2013) définit les Zones d'Education Prioritaire (ZEP) comme des « zones accusant un retard de scolarisation par rapport à la moyenne nationale. En font partie les régions de l'Adamaoua, de l'Est, de l'Extrême Nord et du Nord ainsi que les poches de sous scolarisation autour des grands centres urbains et les zones frontalières ».

Le DSSE (2005), en son Chapitre 5 stipule que :

*Pour réussir le pari de parvenir à un développement harmonieux du secteur de l'Education [...] L'objectif du gouvernement est d'accroître l'accès à l'éducation de tous les enfants d'âge scolaire et de les maintenir dans le système jusqu'à la fin du cycle. Un accent particulier sera mis sur le renforcement de la scolarisation des filles et des garçons vivant dans les zones d'éducation prioritaires (les provinces de l'Extrême- Nord, du Nord, de l'Adamaoua, du Sud-Ouest et du Nord-Ouest, les poches de sous-scolarisation des grandes agglomérations et des zones frontalières),*

*ainsi que les enfants issus des groupes pauvres ou vulnérables, de même que des groupes marginaux tels que les pygmées, Bororos etc.*

L'antériorité française en matière de mise en œuvre de ZEP est évidente et peut apparaître comme modèle. En France, la politique des Zones prioritaires et programmes d'éducation prioritaires est fondée en 1981 par une Circulaire du Ministre de l'Education Savary. La politique française ainsi fondée, a pour but de contribuer à corriger l'inégalité sociale par le renforcement sélectif de l'action éducative dans les zones et les milieux sociaux où le taux d'échec scolaire est le plus élevé. L'approche de l'école républicaine, bâtie sur le principe de l'égalité, était ainsi repensée. La nouvelle visait à améliorer les résultats des élèves des quartiers populaires afin de les rapprocher de ceux des quartiers plus favorisés [et] réduire l'effet des inégalités sociales sur les apprentissages en améliorant l'efficacité de l'enseignement là où c'était le plus nécessaire. Cette politique comporte un ensemble de traits qu'il convient de souligner. Le choix des zones prioritaires intervient après analyse du contexte et des besoins spécifiques de chaque territoire, mais en s'appuyant sur des facteurs économiques, sociaux et culturels, et pas seulement sur des critères éducatifs et scolaires. Les modalités de labellisation en ZEP mettent un point d'honneur sur la participation de l'ensemble des acteurs intervenant dans le système éducatif. Participation qui devra déboucher sur l'élaboration d'un projet spécifique pour résoudre les problèmes d'éducation. Comme le précise la circulaire, aucune zone ne devra être définitivement retenue sans qu'un projet spécifique à la zone n'ait été préalablement élaboré. La démarche ainsi privilégiée, est la co-production de l'action publique dont le but est d'amener l'ensemble des acteurs à se saisir des solutions à apporter aux difficultés qu'ils constatent. Cette Circulaire connaîtra quelques aménagements. Notamment en 1985 avec le ministre Jean-Pierre Chevènement, en 1989 avec Ministre Lionel Jospin et en 1998 avec Ségolène Royal. On note à travers tous ces processus, une production du sens politique que chaque gouvernement assigne à la mission d'éducation de l'Etat.

L'adoption de cette notion dans le contexte camerounais, peine pourtant encore à produire un contenu, qui en ferait une vision et une orientation cohérente autant que son modèle français. Nous le verrons dans la suite. On peut en effet s'interroger quant à savoir si les circonstances de cette adoption ont pu tout au moins permettre la mise en œuvre d'un effort de réflexivité interne sur le sens de cet emprunt et les effets structurants qui en sont escomptés.

## CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTÉRATURE ET THÉORIES EXPLICATIVES DE L'ÉTUDE

Ce chapitre vise, outre la présentation du cadre théorique de référence sur laquelle l'étude s'appuie, à faire le bilan de ce que l'on sait déjà sur la question de recherche. Elle est analytique dans la mesure où elle ne consiste pas à faire une liste des auteurs et de leurs idées, mais à identifier des tendances, des orientations, et discuter les conséquences des choix qui fondent ces orientations, en mettant les auteurs en dialogue entre eux, et en soumettant leurs idées et leurs travaux à la critique. Elle démontre que l'on sait ce qui a déjà été fait, de façon à aller un peu plus loin. Pour ce faire, il sera question, de présenter quelques expériences sur le niveau d'efficacité de la politique de contractualisation dans le monde, le profil de l'enseignant camerounais et des Instituteurs contractuels en particulier, la motivation au travail et le comportement pédagogique d'une part, et d'aborder le cadre théorique de référence de l'étude d'autre part.

### 2.1. REVUE DE LA LITTÉRATURE

#### 2.1.1. Quelques expériences sur le niveau d'efficacité de la politique de contractualisation dans les Zones d'Education Prioritaires

Dans l'examen ou les recherches suscitées par la politique de contractualisation dans les zones d'éducation prioritaires, une question gagnerait à être clarifiée : les enseignants qui ont bénéficié de cette politique font-ils davantage de progrès que ceux qui n'en ont pas bénéficié ? En effet, si la politique dans les Zones d'éducation prioritaires vise moins à réduire les problèmes que l'école pose aux catégories défavorisées qu'à réduire ce que ces catégories ont avec l'école dans les aires géographiques précises, le raisonnement qui soutient la politique devient, on peut devenir tout autre. Parmi les inégalités sociales face à l'école, il est probable qu'une partie est issue de comportements individuels, même si ces comportements sont surdéterminés par les conditions sociales. Il est probable aussi qu'une autre partie est issue des conditions des enseignements des enfants défavorisés. Cette part là issue des facteurs clairement hors d'atteinte est à coup sûr injuste et doit être examinée. Dans le tableau qui suit, nous présentons certaines expériences des pays tels que le Mali, le Sénégal, le Burkina-Faso, le Portugal et bien évidemment le Cameroun. La présentation fait ressortir les faits saillants en termes de coût, de qualité de l'éducation, prestation des contractuels, de formation initiale des IC dans les écoles normales, de statut contractuels et perspective des

carrières, de lieu d'affectation, d'augmentation du taux d'inscription à l'école primaire, de dépense publique pour l'éducation en % du PIB (%), de dépense publique pour l'éducation en % des dépenses publiques.

**Tableau 2 : Synthèse sur les expériences de la contractualisation dans le monde**

	<b>Mali</b>	<b>Sénégal</b>	<b>Cameroun</b>	<b>Burkina Faso</b>	<b>Portugal</b>
<b>Nombre de contractuels</b>	Supérieur à celui des fonctionnaires	Supérieur à celui des fonctionnaires	Supérieur à celui des fonctionnaires	Supérieur à celui des fonctionnaires	Supérieur à celui des fonctionnaires
Coût	Inférieur à celui des fonctionnaires subvention par enseignant selon l'analyse des besoins	Inférieur à celui des fonctionnaires	Inférieur à celui des fonctionnaires	Inférieure à celui des fonctionnaires	Inférieur à celui des fonctionnaires non convertis en contractuels des 2008(police, armée, magistrature).
Qualité de l'éducation, prestation des contractuels	En dégradation	En dégradation	En dégradation	En dégradation	En dégradation
Formation initiale des IC dans les écoles normales	Approximative (3 mois)	Approximative 25% seulement de diplômés des écoles de formation, 60% formes en 3 mois.	Dans des Ecoles Normales d'Instituteurs pendant 1, 2 ou 3 ans selon le diplôme d'entrée (BACC, Probatoire ou BEPC)	95% en 2011 (à 85% en 2013)	Universitarisation de la formation initiale des enseignants du préscolaire au supérieur

Statut contractuels et perspective des carrières	Réforme du statut des enseignants, intégration à la fonction publique	Bien défini	Imprécis	Bien défini mais précaire	Bien défini, avec affectation dans des établissements privés
Lieu d'affectation	ZEP	ZEP en principe	ZEP en principe	ZEP en principe	ZEP en principe
Augmentation du taux d'inscription à l'école primaire	Plus de 81500 nouveaux inscrits	De 90% en 2008 à 96% en 2014	40% dans tout le pays	81% à 83%	98%
Dépense publique pour l'éducation en % du PIB (%)	Inférieure à 4% en 2005 Supérieure à 4% en 2013	5% en 2007 inférieur à 5,5% en 2010	Supérieure à 3% en 2007, égale à 3% en 2013	Egale à 4% en 2009, supérieure à 4% en 2013	Egale à 6.8%
Dépense publique pour l'éducation en % des dépenses publiques	18% en 2007 supérieur à 22% en 2012	Inférieur à 20% en 2008, supérieure à 21% en 2011	Inférieur à 20% en 2005, égale à 15% en 2013	Egale à 17% en 2009, égale à 16% en 2013	Egale à 213% en 38 ans

Source : Rapports CONFEMEN 2007, 2008; Duthilleul, Y. (2004).

Il ressort de l'analyse du tableau n° 04 que certains Etats ont un cadre cohérent de politique de contractualisation. Ils ont donné la priorité à l'éducation en revoyant à la hausse le pourcentage de dépense publique allouée à l'éducation. C'est le cas du Mali dont les investissements sont partis de 18% en 2007 à 22% en 2012, du Sénégal de moins de 20% en 2008 à 21% en 2011. Dans ces contextes, on constate que les enseignants contractuels ont un statut bien défini avec intégration progressive à la fonction publique. Cette titularisation qui améliore la rémunération des Instituteurs contractuels et constitue dès lors un facteur considérable de motivation. Le Burkina Faso a engagé ce processus depuis 2000 avec la contractualisation de tous les agents de l'état. Toutefois sans que cela induise une différence de traitement par rapport aux fonctionnaires, il reste à noter ici que la formation initiale des Instituteurs contractuels a chuté de 95% en 2011 à 85% en 2013 (CONFEMEN 2007). Cette sous formation laisse suspecter la chute de la dépense publique pour l'éducation qui est partie de 17% en 2009 est à 16% en 2013.

Dans le contexte camerounais, il existe une politique de contractualisation des enseignants à l'éducation de base. Le taux de contractualisation selon les sources de Transparency International-Cameroon en est de 63% en 2011. Il s'agit là d'une avancée notable dans un pays où il y a eu systématiquement le gel des recrutements à la fonction publique. La dépense publique ici est passée de plus de 20% en 2005 à environ 15% en 2013. L'absence de clarification du cadre, au regard du Statut général de la fonction publique et du Statut général des enseignants permet d'observer l'implication timide des pouvoirs publics et cela a des conséquences sur la rentabilité professionnelle des Instituteurs contractuels.

### **2.1.2. Profil de l'enseignant camerounais et des IC en particulier**

La formation académique et professionnelle des enseignants s'est certainement améliorée si l'on tient compte des exigences d'admission dans les écoles de formation ou de recrutement comme enseignant. Par ailleurs, des postulants parfois surqualifiés faute d'emploi trouvent souvent refuge dans la profession enseignante bien que leur surqualification académique ne leur bénéficie en rien. Il est cependant avéré que depuis 1996, tous les enseignants recrutés comme Instituteurs Vacataires dans les établissements primaires publics sont issus des Écoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général (ENIEG) où ils reçoivent une formation professionnelle de plus ou moins longue durée selon leur qualification académique de base (Kom,2007). De façon générale, les enseignants du primaire et de la maternelle sont appelés ou recrutés pour transmettre les connaissances d'une part, pour réveiller des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être chez les élèves d'autre part. Ces

enseignants sont pour la plupart formés dans les ENIEG, dont l'entrée se fait par voie de concours. La durée de la formation varie en fonction du diplôme d'entrée. Elle est de trois ans pour les titulaires du Brevet d'Études du Premier Cycle, de deux ans pour les titulaires du Probatoire et d'un an pour les titulaires du Baccalauréat. La fin de leur formation est sanctionnée par le Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur de l'Enseignement Maternel et Primaire (UNESCO, 2010).

Selon Plutarque (1955), la finalité de l'éducation est de former l'homme dans l'enfant, quand il est encore jeune et malléable. Le pédagogue ici est le substitut du père, une sorte de gouverneur qui le forme à tout. Il doit être choisi en fonction des critères positifs. En effet, le rôle de l'éducation de la jeunesse reste et demeure capital. Cette éducation vise à forger l'homme grâce à l'exercice de la raison et à travers l'action conjuguée de la famille et de la société, avec au premier rang le pédagogue. La question de l'éducation reste et demeure de premier ordre.

Dans le cadre de la maîtrise des disciplines enseignées, les futurs enseignants reçoivent dans les ENIEG, les cours de didactique des disciplines et de culture générale. Sur le plan de la capacité à développer les relations humaines, les programmes de formation comportent des disciplines des sciences sociales et humaines, mais aussi des sciences de l'éducation. Aussi, tout enseignant camerounais se devrait d'être formé, même si tel n'est toujours pas le cas. Il devrait en outre suivre des formations continues dans le but d'actualiser ou d'améliorer ses ressources. Cet état de choses est-il une particularité camerounaise ? Au début des années 90, la situation de la scolarisation primaire dans beaucoup de pays d'Afrique subsaharienne francophone était particulièrement préoccupante. Des efforts importants devaient donc être réalisés pour accroître significativement la scolarisation primaire, ce qui impliquait le recrutement massif d'enseignants. Toutefois, compte tenu des contraintes budgétaires, les coûts salariaux des enseignants titulaires ne permettaient pas un tel recrutement dans la plupart des pays. Afin d'accroître sensiblement le recrutement d'enseignants, il serait devenu nécessaire d'envisager des rémunérations plus faibles et, par conséquent, d'avoir recours à d'autres profils d'enseignants. De nouvelles catégories d'enseignant sont ainsi apparues, soit du fait des communautés (maîtres communautaires ou maîtres de parents), soit du fait de la mise en place de politiques éducatives par les pouvoirs publics (volontaires, contractuels...).

Les politiques de recrutement d'enseignants contractuels ont ainsi connu une nette accélération à la fin des années 90. En effet, le défi de la scolarisation primaire universelle en

2015 impliquant une croissance de la scolarisation bien plus marquée que ce que le continent africain avait jusqu'alors connu. Cette croissance passe nécessairement par un recrutement massif d'enseignants. À ce jour, plusieurs pays africains ont choisi de recruter des enseignants non fonctionnaires avec des niveaux de rémunération sensiblement plus faibles. Dans 11 pays francophones d'Afrique subsaharienne, déjà au début des années 2000, au tout début de la mise en place des politiques de recrutement des enseignants contractuels, les enseignants non fonctionnaires représentaient déjà près de la moitié des effectifs enseignants. Ils sont depuis devenus très largement majoritaires dans certains pays, comme au Mali (Rapport PASEC, 2007). La présence massive de ces enseignants non fonctionnaires a un impact considérable sur la scolarisation. Les estimations effectuées montrent des impacts considérables dans des pays comme le Cameroun et le Niger. Dans certains pays, ces nouveaux enseignants tendent désormais à être plus nombreux que les enseignants fonctionnaires (Bernard, Beïfith Kouak Tiyab, Vianou, 2004). Or comme nous l'avons déjà souligné, ces enseignants, malgré leur diversité de statuts comptent dans leurs rangs des mieux qualifiés. Seulement si la discrimination dans la rémunération, le traitement et la gestion de carrière des IC est bénéfique à l'État, cet état de choses n'est pas sans conséquences, qu'il s'agisse des conditions de vie ou de l'environnement de travail de ces enseignants.

De ce qui précède, le chemin à parcourir par les États et les gouvernements africains pour atteindre les OMD reste encore assez long et particulièrement au Cameroun où 55% au moins d'écoles sont situées en zone rurale contre 26% en zone urbaine et 19% en zone semi-urbaine, pour une population d'enseignants de 41% de contractuels contre 54% de maîtres fonctionnaires et 5% de maîtres de parents en 2011 (Ngue et Ambassa, 2011), taux qui va croissant pour les maîtres des parents en quête d'une éventuelle contractualisation à venir. D'où l'urgence de réduire au plus tôt les distorsions qui empêchent les IC et MP d'envisager leur mission avec plus de sérieux et de conscience professionnelle.

### **2.1.3. Motivation au travail et comportement pédagogique**

La motivation au travail à toujours fait l'objet de recherche que ce soit en psychologie du travail ou dans d'autres sciences sociales. Elle trouve son explication dans les facteurs internes ou externes à l'individu. Cet axe regroupe trois études dont deux qui orientent l'explication de la motivation ou l'engagement au travail chez les enseignants camerounais à travers la crise d'identité professionnelle, le soi professionnel et la dernière qui établit le lien entre l'engagement productif et le rendement scolaire.

### **2.1.3.1. Crise d'identité professionnelle chez les enseignants et leur motivation au travail**

Evola (2003) dans son étude portant sur la thématique *de crise d'identité professionnelle chez les enseignants et leur motivation au travail*, aborde le problème de la motivation des enseignants des lycées camerounais à leur travail. Il cherche à comprendre si la démobilisation des enseignants camerounais est due à la crise de leur identité professionnelle. Pour y parvenir il établit le postulat selon lequel la crise d'identité est constatée lorsque l'image idéale (telle que souhaitée par la société et les institutions) des enseignants ne correspond pas à leur image réelle. Evola (2003) explique que le manque de motivation ou l'implication totale des professeurs des lycées camerounais non seulement dans les projets de leurs lycées mais aussi dans toute autre tâche jugée en dehors des enseignements classiques qui relèvent des besoins de niveau supérieur et qu'ils assument par devoir. Pour satisfaire ces besoins certains cherchent des activités rémunérées qu'ils exercent hors du cadre de leur travail statutaires les vacances dans les établissements privés d'autres ouvrent de petits commerces. Il met plusieurs hypothèses en exergue parmi lesquelles l'existence d'un lien appelé crise entre l'image idéale et l'image réelle de l'enseignant. Cette hypothèse sera confirmée. La discordance entre l'image idéale et l'image réelle justifie cette crise d'identité professionnelle. Hors si l'image idéale était conforme à l'image réelle cela signifierait l'absence de crise d'identité.

La deuxième hypothèse montre qu'il existe un lien entre l'image idéale des enseignants et leur motivation. Ce qui signifie que l'image réelle des enseignants influence leur motivation au travail. A la fin de son étude il aboutit à la conclusion selon laquelle la crise d'identité est caractérisée par le lien entre l'image idéale et l'image réelle des professeurs des lycées camerounais mais altère leur motivation au travail. Moins les professeurs sont satisfaits au travail (salaire et avantages sociaux) moins ils sont productifs et ceci peut se faire ressentir sur le rendement interne et externe du système éducatif.

Enfin il pense que pour adopter d'autres stratégies constructives de l'identité des enseignants il convient de prendre en compte leurs besoins primaires. Il faut donc faire crédit aux enseignants et les amener eux-mêmes à se faire confiance. C'est ce qu'il appelle « auto-responsabilisation ». Il faut également améliorer les conditions de vie et de travail des enseignants les revaloriser. Toutefois, l'étude connaît des limites. Au Cameroun il existe trois ordres d'enseignement, (public, privé laïc et privé confessionnel), et trois cycles de formation, (maternel et primaire, secondaire, universitaire), qu'il aurait dû couvrir.

### **2.1.3.2. Soi professionnel et engagement au travail.**

L'une des causes de multiples échecs dans les écoles primaires camerounaise serait le manque d'engagement des enseignants au travail. Ntsengue (2012) aborde ce problème dans une étude dans laquelle il questionne les mobiles qui expliquent ce manque d'engagement des enseignants. Contrairement à Evola (2003) qui analyse le phénomène sous l'angle de la crise d'identité professionnel, Pour lui cette attitude serait déterminée par le soi professionnel c'est-à-dire les représentations que les enseignants ont d'eux même de leur statut professionnel. Pour analyser le phénomène il pose donc la question de savoir si le soi professionnel de l'enseignant détermine son engagement son engagement au travail ?il énonce ainsi le postulat selon lequel le soi professionnel de l'enseignant détermine son engagement au travail. Il abouti à la conclusion selon laquelle le soi professionnel détermine l'engagement de l'enseignant à travers le statut professionnel de l'enseignant le prestige social, le niveau de revenus et les ambitions de l'enseignant.

Le statut professionnel fiable est la chose la plus sollicitée de tout employé. Il offre un certain nombre de garanties à l'individu travailleur notamment la régularité et la consistance du salaire, les promotions (avancement reclassement),la mobilité administrative (affectation) l'accès au poste de responsabilité .Bref il défini le cadre juridico-administratif du poste de travail recherche permanente d'un statut professionnel fait partie des besoins de l'accomplissement de soi et pour tout individu. La structure du soi donne deux sous structures notamment l'identité du soi et l'image du soi. Selon lui le prestige social d'un métier est une sorte de manteau dans lequel la société l'enveloppe. Cela se traduit par le regard au point de vue attentif et au point de vue du poids qu'elle lui accorde .A partir des valeurs subjectives, la société hiérarchise les métiers les classes dans un système stéréotypé à travers une échelle de considération d'importance ou d'admiration qu'elle met en place ou subjectivement par la volonté politique. Pour ce qui est du revenu il relève que le niveau de revenus est ce dont l'enseignant bénéficie mensuellement (salaire indemnités diverses) lui permettant de joindre les deux bouts. Comme tout homme l'enseignant a des besoins inscrits dans l'échelle de Maslow.

### **2.1.3.3. Engagement et rendement scolaire.**

Le rendement scolaire est le principal indicateur qui existe pour montrer l'efficacité ou la productivité d'un système éducatif (Dennison, 1984). Beaucoup d'études montrent que cette efficacité est tributaire de l'environnement dans lequel l'école se pratique. Malboeuf et Daigle (2005) proposent l'engagement productif comme un modèle qui traite de

l'environnement de travail de l'employé. Ce modèle prend en compte aussi bien la politique générale de la structure qui embauche, les capacités personnelles de l'employé, les ressources, et enfin les conditions de rémunération.

Amana (2012) soulève le problème de l'inadéquation des politiques et l'insuffisance des stratégies gouvernementales en vue de satisfaire les exigences de la communauté internationale. L'objectif qu'elle poursuit dans son étude qu'elle conduit est de montrer que l'engagement productif a une incidence sur le rendement scolaire. En d'autres termes, les mauvaises conditions de travail et de rémunération dans lesquelles l'école se pratique a pour corollaire la mauvaise qualité de l'éducation notamment dans le secteur public. Elle ressort qu'il existe un lien significatif entre l'engagement productif et le rendement scolaire. Pour elle tant que l'école est un facteur de dépense pour l'Etat et que les parents sont assez pauvres pour pouvoir en supporter les frais, il convient de voir ce qu'une éducation de mauvaise qualité peut coûter à l'ensemble de la communauté éducative. Elle relève qu'un produit scolaire inadapté présente ceci comme risque :

- la délinquance infantile et juvénile ;
- la main d'œuvre insuffisante et de mauvaise qualité ;
- l'exode rural ;
- le grand banditisme ;
- l'émigration clandestine vers l'Europe ;
- la pauvreté permanente du pays et du continent africain tout entier ;
- l'abjection de l'Afrique et des pays pauvres par les pays riches.

Ainsi, la pauvreté d'un Etat réside dans la mauvaise qualité de son système éducatif. L'anarchie urbaine que le délégué du gouvernement au près de la communauté urbaine de Yaoundé ambitionne de résorber est tributaire de la mauvaise qualité des produits scolaires (Amana, 2012). Elle interpelle donc la communauté internationale à tenir compte du fait que la « rentabilité sociale » (Bonnechère, 2008) de l'école fait d'elle un bien rare, dont le prix ne doit pas être fixé au détriment des exigences de qualité si chères à la sauvegarde de sa notoriété. Ceci veut dire en clair, qu'il faille profondément réfléchir pour allier qualité et prix en matière d'éducation. Toutes les politiques mises en place peuvent être pertinentes si et seulement si une réflexion est menée sur la recherche des financements ETA(2012). Le slogan de la pauvreté n'a pas tout son sens ici, puisque sur le terrain, les populations adoptent des comportements contraires. Elle propose donc de réfléchir pour réduire la différence entre le coût élevé de l'école privée et la gratuité apparente de l'école publique. Il faut

impérativement trouver un moyen d'autofinancement de l'école. Parce que les besoins vont grandissant et les ressources sont insuffisantes.

Au demeurant toutes ces études abordent l'engagement au travail mais chacune le fait dans un angle bien précis. Evola (2003) établi le lien entre la crise d'identité professionnel et leur motivation au travail tandis que Ntsengue (2012) établi le lien entre l'engagement au travail des enseignants et leur soi professionnel Amana (2009) quant à elle établi le lien entre l'engagement productif et le rendement scolaire.

## **2.2. THÉORIES EXPLICATIVES DU SUJET**

Selon Fonkeng Epah et Chaffi (2012) la théorie est l'ensemble de propositions ou constat systématiquement testé et logiquement développé et interprété à travers la recherche devant servir de modèle explicatif aux phénomènes sociaux. Alors, il est essentiel qu'une recherche s'appuie sur une théorie générale. Même si cette dernière peut être contestable, elle donne à l'investigation un fil conducteur (Delandsheere, 1969). Dans le cadre de cette étude, il est question d'analyser l'impact des conditions de travail des instituteurs contractuels sur leur comportement pédagogique observé comme contraire à l'éthique et la déontologie de la profession. Comportement qui traduit une volonté insuffisante, un désengagement, voire un manque de conscience professionnelle. Faits qui traduisent la démobilisation des instituteurs contractuels à leur travail et nous situe dans la problématique de la motivation. Alors avons retenu deux cadres théoriques de référence : l'approche des relations humaines représentées par son chef de fil Elton Mayo et la théorie des deux facteurs de Frederick Herzberg.

### **2.2.1. La théorie des relations humaines d'Elton Mayo**

L'école des relations humaines (en abrégée « école des RH ») est un mouvement intellectuel né dans le cadre de la crise économique de 1929, rattaché à l'étude des organisations, même si dans certains cas, elle n'apparaît plus qu'en filigrane. En effet, selon l'approche des relations humaines, les ressources humaines sont les plus importantes dans une organisation. Ce sont-elles qui pilotent toutes les autres et l'approche des ressources humaines compte bien reconnaître cette place centrale de l'homme dans tout processus de production.

La théorie de relations humaines encore appelée approche comportementale met un accent particulier sur la relation entre la direction et les travailleurs. Cette école de pensée se fonde sur la croyance selon laquelle toute analyse de la productivité au travail doit commencer avec les gens avec qui l'on a affaire. Cette idée fait allusion à l'activité de groupe. Mayo (1946), l'un des chantres de cette école de pensée a mis en évidence à travers son

expérience menée dans une entreprise de fabrication des téléphones « Western Electric », le fait que l'environnement apporte des changements dans le contenu du travail. Cette expérience met en évidence l'importance des relations interpersonnelles dans toute organisation et souligne que la satisfaction de chaque membre vient de la composition du groupe. Somme toute, lorsque la participation et la discussion s'établissent, les conditions physiques de travail ont peu d'importance. Mayo conclut qu'il faut intégrer chaque individu dans un groupe. Pour ce dernier, pour gérer les hommes il faut comprendre leurs comportements, prendre en compte leurs besoins et comprendre qu'ils ont besoin d'être continuellement motivés pour produire davantage. Les changements ou les réaménagements dans le milieu de travail sont très importants d'une part et d'autre part, l'harmonie doit exister entre les différents collaborateurs : harmonie entre les employés et les employeurs et harmonie entre les employés eux-mêmes. Selon Elton Mayo, il faut prendre des pauses, de petits déjeunés, avoir du confort dans son milieu de travail (toilettes, bureaux, ...). Après une pause, on est ressourcé pour mieux produire que si on ne l'avait pas eue. De plus, le confort améliore la productivité. En étant sensible aux besoins des gens, ils se sentent estimés et s'impliquent tout naturellement dans leur travail. Selon Fonkeng et Tamajong (2012), dans le processus de l'approche des RH, le management doit tenir compte :

- des doléances des personnels : il faut les prendre au sérieux, les étudier, les diagnostiquer pour voir la source du problème ;
- des problèmes du personnel : il faut prendre en considération les choses qui concernent l'individu telles que la santé, le logement, l'assurance... ;
- du contrat du travail : il procure une stabilité, une assurance qui fait que l'individu a une certaine stabilité ;
- de la gestion en groupe : lorsqu'il y a une gestion participative et démocratique, les employés se sentent responsabilisés et impliqués.

Selon cette approche, deux facteurs concourent à la motivation du personnel. Il s'agit de la prise en compte de leur besoin et des conditions physiques du travail. Mais, Elton Mayo (1946) souligne que le dernier a peu d'importance par rapport au premier.

Transposée à la profession enseignante, cette approche nous aide à cerner les comportements des instituteurs. En effet, ceux-ci ne se sentent pas impliqués dans la gestion de la chose éducative ni à la participation de la prise de la décision. En outre, leurs conditions de travail sont précaires et difficiles avec un manque criard de matériel et des effectifs

pléthoriques et ne leur permettent pas de bien exercer leur tâche. En plus, c'est la société dans laquelle nous vivons qui est source de leur démotivation et de ce fait de leur manque de conscience professionnelle. En effet, les métiers de l'éducation et le travail de l'enseignant sont peu valorisés comparés aux autres tels que l'armée, la magistrature ou autres. Cette dévalorisation entraîne chez des instituteurs des complexes qui dégradent progressivement leur image de soi. Dans ces conditions, les comportements des enseignants seraient des réponses de leurs vécus. À cet effet, Levy-Leboyer (2008), précise que nous sommes motivés par ce qui a de la valeur dans la société dans laquelle nous vivons, la culture qui domine autour de nous.

A l'inverse, l'approche comportementale suggère de considérer la ressource humaine comme la sève nourricière des organisations. Cela suppose que les enseignants sont impliqués et adoptent de bons comportements quand les relations interpersonnelles sont conviviales, lorsque les objectifs sont communiqués et partagés. Bref, une collaboration entre la direction et les travailleurs est un signe d'une bonne gestion d'établissement qui pourrait conduire à une mobilisation de toute l'équipe, un investissement de tous les individus de l'organisation et à l'adoption des comportements pédagogiques conformes aux règles déontologiques. On peut donc retenir que l'approche des relations humaines met l'accent sur la nature du réseau communicationnel entre les chefs hiérarchiques et les instituteurs contractuels qui impliquent leur participation et détermine leur engagement pour l'atteinte des objectifs de l'école qu'ils ont approprié comme sien. Cette approche reconnaît également l'incidence des conditions de travail sur l'engagement des instituteurs, mais pas autant que la théorie bifactorielle de Frederick Herzberg.

### **2.2.2. La théorie des deux facteurs de Frederick Herzberg**

Herzberg (1923-2000) est célèbre pour ses travaux sur l'enrichissement des tâches au travail. Il estime que les l'organisation scientifique du travail a conduit à un sous-emploi des ressources humaines en méconnaissant ainsi ses potentialités. Il fonde ainsi sa théorie sur deux facteurs de la motivation adossée sur deux mythes : le mythe d'Adam et d'Abraham. Adam est l'incarnation de la perfection originelle corrompue par la désobéissance. Après avoir été chassé du jardin d'Éden, il doit gagner son pain à la sueur de son front. Pour Herzberg, le souvenir du paradis pousse Adam à éviter maux et douleurs. Au contraire d'Adam, Abraham n'est pas parfait mais a reçu les potentiels du Créateur ainsi qu'une mission, être l'émissaire de Dieu sur terre. Ainsi dans l'humain deux besoins cohabitent et le tiraillent ; l'Adam quasi animal, qui exprime des instincts, des besoins physiologiques, et un

Abraham spirituel, qui a besoin de grandir et de se réaliser. La théorie de motivation d'Herzberg se base sur le prérequis environnementaux (facteurs d'hygiène) qui n'apportent pas directement la motivation, mais dont l'absence amène des insatisfactions (Adam).

Les travaux de Herzberg (1978) ont porté essentiellement sur la motivation de l'homme au travail. Pour lui, la motivation au travail est liée à deux facteurs : la satisfaction et l'insatisfaction, qui agissent de manière indépendante l'une de l'autre. Il souligne que le contraire de la satisfaction n'est pas l'insatisfaction mais l'absence de satisfaction. De la même manière, le contraire de l'insatisfaction est l'absence d'insatisfaction. Il est donc possible pour un employé d'être à la fois satisfait et insatisfait dans son travail. Les facteurs de satisfaction sont liés au contenu du travail (responsabilités, réalisations) alors que les facteurs d'insatisfaction sont liés à l'environnement du travail lui-même (sécurité de l'emploi, salaire, avantages sociaux). Les facteurs de la satisfaction sont pour Herzberg les facteurs de la motivation et les facteurs de l'insatisfaction sont des facteurs d'hygiène de vie.

#### ➤ *Les facteurs de satisfaction*

Le Robert définit la satisfaction comme étant le sentiment de bien-être, le plaisir qui accompagne l'accomplissement de ce qu'on attend, ce qu'on désire, ce qu'on souhaite. Il résulte de cette définition que la satisfaction est bien une conséquence des attentes de l'individu. On ne peut pas être satisfait de ce qu'on n'attend pas, de ce qu'on ne désirait pas préalablement. C'est bien ce qui relie la satisfaction à la motivation. Celle-ci est le produit de celle-là.

La satisfaction correspond à la situation dans laquelle les individus ne ressentent plus les malaises. En effet, étant donné que leurs besoins ont été comblés, le corps et l'esprit ne se plaignent plus de leurs précédents problèmes. La tension est donc réduite. Les facteurs de satisfaction sont : l'accomplissement de soi, la reconnaissance, le travail en lui-même, les responsabilités, le développement personnel. À ce niveau, l'individu est motivé par des besoins : le besoin de s'accomplir, le besoin d'effectuer un travail intéressant, le besoin de responsabilité et d'initiative, le besoin de progression et promotion.

Herzberg (1978) démontre que la motivation suppose qu'il soit possible de satisfaire les besoins d'autonomie, de compétence et d'accomplissement des employés. C'est là qu'entrent en jeu les facteurs de motivation. Ces facteurs sont des aspects de la tâche ou le travail même. Ils comprennent le défi posé par le travail, la possibilité pour le personnel de se

développer, des informations en retour sur les résultats. En d'autres termes, dans la perspective des employés, un travail offrant ces caractéristiques signifie que les facteurs de motivation sont présents. Ces facteurs contribuent puissamment à la satisfaction des employés et ont des effets positifs sur eux.

➤ *Les facteurs d'insatisfaction*

L'insatisfaction est un état de frustration ou de déception lié au cycle de vie du désir (du besoin, de l'attente). L'attente de plaisir est un désir qui peut donner lieu à la frustration (typiquement lorsque la chose nécessaire au plaisir est absente) ou à la déception (lorsque le plaisir effectivement obtenu est en dessous du plaisir escompté). Herzberg appelle les facteurs d'insatisfaction également les facteurs d'hygiène ou d'ambiance. Ces facteurs sont relatifs aux conditions de travail et doivent avoir un niveau minimal de base. On recense entre autres la politique salariale, les conditions de travail, le salaire, le système de supervision, le statut, la sécurité du travail, la présence du bruit, la chaleur, relations humaines ... Ceci revient à dire que l'ambiance du milieu professionnel, les conditions de travail des instituteurs ainsi que la valeur rattachée à leur profession ont des incidences sur leur engagement au travail. En somme, pour cet auteur, si on veut motiver les instituteurs contractuels au travail, il faut jouer sur les facteurs de satisfaction (facteurs motivateurs). À ce niveau, il question de les responsabiliser en enrichissant leurs tâches. Il s'avère impératif selon lui de connaître les besoins sociaux et les facteurs d'épanouissement des instituteurs, afin de pouvoir construire de nouvelles politiques de gestion qui offrent à ces derniers les opportunités de satisfaire lesdits besoins et améliorer leur comportement professionnel, étant entendu que ceux-ci restent en harmonie avec les objectifs de l'organisation.

En définitive, la prise en compte des besoins des instituteurs contractuels dans les institutions éducatives, l'aménagement de leurs conditions de travail et une juste estime de leur personne conduirait à plus de dévouement, gage de fort rendement. Ainsi, les besoins et les désirs des enseignants deviennent des sources de motivation à entretenir. Enfin, il faut que la tâche quotidienne favorise également la motivation. Cela suppose un bon climat social et un environnement moins stressant. Ce qui n'est pas toujours le cas de nos écoles avec leurs effectifs pléthoriques et leurs matériels scolaires inexistant, insuffisant ou défectueux, toutes choses engourdissant chez un instituteur. Ainsi, prendre en compte le comportement humain dans les entreprises permet une meilleure rentabilité de l'organisation, en induit chez les employés un plus grand dévouement.

**DEUXIÈME PARTIE :**  
**CADRE MÉTHODOLOGIQUE**

## **CHAPITRE 3 :**

### **PRÉPARATION ET ORGANISATION DE L'ENQUÊTE**

Ce chapitre a permis de préparer et d'organiser les façons de faire requises pour collecter les données sur le terrain. À cet égard, il convient de présenter le type de recherche, la population de l'étude, la technique d'échantillonnage et l'échantillon, la description de l'instrument de collecte des données et sa validation, la procédure de collecte et la méthode d'analyse des données.

#### **3.1. TYPE DE RECHERCHE**

Le paradigme de cette recherche est explicatif dans la mesure où elle vise à illustrer le lien ou le degré de dépendance entre deux variables d'étude et d'établir des relations quantifiables et qualitatives entre différents phénomènes. Dans le cadre de cette étude, il est question d'établir une relation ou le lien qui existe entre les conditions de travail et le comportement pédagogique lacunaire des instituteurs contractuels. Cependant, on n'oublie pas que l'existence d'une corrélation même élevée entre deux séries d'observations n'implique pas nécessairement l'existence d'une relation de cause à effet (causalité) entre les deux variables considérées. En effet, les corrélations observées peuvent être dues au fait que les variables étudiées sont toutes deux soumises à des influences communes, modifiant simultanément leurs valeurs, soit dans le même sens (corrélation positive), soit en sens opposés (corrélation négative).

#### **3.2. POPULATION DE L'ÉTUDE**

La population de cette étude est constituée de l'ensemble des Instituteurs Contractuels en fonction dans les écoles de la Zone d'Éducation Prioritaire de la région de l'Extrême-Nord du Cameroun. Pour faire partie de cette population, nous avons défini les critères inclusifs. En effet, pour participer à la recherche, les sujets devaient réunir les conditions suivantes :

- être instituteur contractualisé de la génération 1, 2 ou 3 exerçant dans une école de la circonscription scolaire de l'Arrondissement de Moutourwa comme enseignant chargé de classe et non pas comme directeur d'école. On en dénombre ainsi dans cet arrondissement un effectif de 110 sujets ;

- exercer dans une école à cycle complet. Dans l'arrondissement, on dénombre 45 écoles à cycle complet ayant 110 instituteurs contractuels ;
- avoir une ancienneté se situant entre 5 et 10 ans au poste et/ou dans la classe tenue ;
- avoir bénéficié des actions de formations continues dans le cadre de l'amélioration de la qualité de l'offre d'éducation dans les Zones d'éducation prioritaires par les organismes des Nations Unies (UNESCO, UNICEF, Plan International, etc.).

Sur la base de ces critères, nous avons obtenu la population de l'étude c'est-à-dire l'ensemble des sujets concernés par les objectifs de l'enquête (Mucchielli, 1984). Le tableau ci-après permet de lire les caractéristiques de la population de l'étude.

**Tableau 3 : population de l'étude**

Circonscription scolaire Arrondissement	Nombre d'écoles concernées	Effectif		Total
		Homme	Femme	
IAEB Moutourwa	45	41	69	110

**Source : IAEB de Moutourwa**

### **3.3- TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONNAGE ET ÉCHANTILLON**

Selon Delandsheere (1992 : 16), échantillonner c'est « *choisir un nombre limité d'individus, d'objets ou événements dont l'observation permet de tirer les conclusions applicables à la population toute entière à l'intérieur de laquelle le choix a été fait* ». Autrement dit, l'échantillonnage est la procédure devant permettre au chercheur de prélever son échantillon de la population accessible. Dans le cas de notre étude ; nous avons procédé par le choix raisonné intentionnel (Alberello, 2003), en effet, nous avons choisi de travailler avec 110 enseignants qui représente l'ensemble des sujets de l'étude. La population mère devient donc l'échantillon de l'étude.

### **3.4- PRÉSENTATION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES ET JUSTIFICATION**

#### **3.4.1- Technique de collecte des données**

Si l'on s'accorde avec Fonkeng et Chaffi (2012) que les données sont les informations ou les faits, généralement sous la forme de nombres à partir desquels des déductions peuvent être faites, leur collecte est une étape importante dans la recherche qui a pour objectif de résoudre un problème de manière scientifique. Ce d'autant plus que c'est ce matériel qui sert

de base à la discussion et à l'inférence. Aussi, cette étape de la recherche demande la préparation afin d'élaborer le plan d'une méthodologie capable de donner les informations/données nécessaires pour la résolution du problème isolé. En sciences sociales, l'on utilise plusieurs méthodes/techniques pour la collecte des données, tout dépendant de la nature et du but de l'étude. Les données de cette étude étant de type primaire, la technique de triangulation méthodologique ou instrumentale a été retenue.

### **3.4.2- Instruments de collecte des données**

Les données à exploiter sont les éléments fondamentaux qui ont servi de base à la réalisation de cette étude. Elles découlent directement des indicateurs retenus mais leur recueil nécessite toujours de l'ingéniosité. Celui-ci s'est fait par l'intermédiaire d'instruments qui ont permis aux participants de fournir des informations valides. Les données collectées étant quantitatives, l'on a adopté la triangulation méthodologique ou instrumentale. Celle-ci consiste soit à utiliser le même instrument à différents moments, soit à appliquer différents instruments pour le même événement étudié. Cette démarche permet, d'après Pourtois, Desmet et Lahaye (2008) d'examiner la convergence et/ou la diversité des résultats obtenus. Pour cette étude, l'instrument retenu est le questionnaire.

#### **3.4.2.1- Le questionnaire**

D'après Quivy et Campenhoudt (2006, P.171) « *l'enquête par questionnaire consiste à poser à un ensemble de répondants, le plus souvent représentatif d'une population, une série de questions relatives à leur situation sociale, professionnelle ou familiale* ». Cette technique permet de se renseigner sur de nombreux aspects de la vie d'une population par des questions. Le questionnaire est de ce fait pour le chercheur un moyen d'entrer en communication avec les informateurs. Le questionnaire étant cette technique directe pour interroger des individus de façon directive, il permet de faire des prélèvements quantitatifs en vue de trouver des relations mathématiques et d'établir des comparaisons chiffrées (Angers, 1992). Cette recherche s'inscrit dans une démarche quantitative, c'est pour cela que le questionnaire s'est avéré l'instrument indiqué pour la collecte des informations sur le terrain. En effet, les données quantitatives renvoient à la notion d'unité ; il s'agit donc de comptabiliser les unités qui sont pour le cas de l'étude, des comportements, des opinions, des représentations. Ces unités doivent être soumises à un traitement statistique. Deux étapes ont permis la validation du questionnaire : la pré-enquête et le pré-test

### 3.4.2.2. La pré-enquête

Pour valider le questionnaire de l'étude, il a fallu dans un premier temps, observer un certain nombre de principes mettant l'accent sur le « testing » de l'instrument. Ce « testing » a été précédé par une phase préliminaire avant le lancement de l'étude. Cette phase avait pour but, comme l'a précisé Mucchielli (1984), la formulation des hypothèses. En tant que phase préparatoire, elle comprenait aussi la prévision de toutes les difficultés que l'étude pouvait poser (le temps, le budget, les moyens matériels, les stratégies des opérations, les autorisations de recherche, la prise de rendez-vous).

### 3.4.2.3- Le pré-test

Pour s'assurer que les questions seront bien comprises et que les réponses correspondent bien aux informations recherchées, Quivy et Campenhoudt (2006, p.166) ont pesé qu' « *il est impératif de tester les questions. Cette opération consiste à les soumettre à un petit nombre de sujets appartenant aux différentes catégories d'individus composant l'échantillon* ». Conformément à cette prescription, la mise à l'épreuve du questionnaire de cette étude s'est faite les 11, 12 et 13 mars 2014, auprès de dix (10) enseignants de la circonscription scolaire de Moutourwa.

A l'issue du pré-test, il a été relevé que la principale difficulté éprouvée par les participants était la compréhension des questions posées. Ce problème a été résolu en revoyant la formulation des items, en éclatant certains items en sous-items et en supprimant ceux qui se répétaient. Ce qui a fait passer le questionnaire de trente (30) items à trente cinq (35) items. Signalons tout de même que certains enseignants ont réclamé le sujet de recherche à l'introduction du questionnaire. Mais pour les besoins de discrétion et de contrôle des biais (de façade) liés aux participants, la formulation de l'introduction est restée la même qu'au départ.

### 3.4.2.4- Présentation du questionnaire

Le questionnaire qui a été construit et adressé aux enseignants comprend trente cinq (35) items réparties comme suit :

**Thème 1** : Type d'environnement de travail difficile

**Thème 2** : Qualité des critères de rémunération

**Thème 3** : Sens du regard social

**Thème 4** : Perspectives de carrière

**Thème 5** : Comportement pédagogique

### 3.4.2.5- Administration du questionnaire

Le mode d'administration des questionnaires retenu est l'« *administration directe* ». Ce mode consiste pour l'enquêteur, à remettre le questionnaire à main propre à l'enquêté et à lui fournir toutes les explications utiles, pour qu'il le remplisse séance tenante Quivy et Campenhoudt (2006). Cette phase a été sous tendue par des entretiens, dans le but de rendre l'exercice de passation dynamique. Les éclaircissements étaient alors apportés en cas de besoin. Il s'est agit ainsi d'une part d'éveiller l'intérêt de l'enquêté en lui indiquant l'objectif de l'enquête, ce qu'on attend de lui, d'autre part de le rassurer quant à l'anonymat de ses réponses et de leur utilisation exclusivement scientifique. Cependant, certains enseignants retournaient les questionnaires le même jour qu'ils les ont reçus, d'autres par contre donnaient rendez-vous. Ce qui a valu plusieurs allers et retours à Moutourwa.

**Tableau 4 : Taux de récupération des questionnaires**

<b>Questionnaires participants</b>	<b>Questionnaires distribués</b>	<b>Questionnaires retournés</b>	<b>Taux de retour</b>
<b>Enseignants</b>	110	95	86,36%
Total			86,36%

D'après le tableau, il apparait que tous les questionnaires distribués n'ont pas été récupérés, soit un taux de récupération de 86,36%. Cela se justifie par le fait que certains enseignants qui donnaient rendez-vous n'ont pas finalement remis leurs questionnaires.

### 3.5. MÉTHODE D'ANALYSE DES DONNÉES

Selon Grawitz (2008 : 35), « *l'analyse est un examen méthodologique permettant de distinguer les différentes parties d'un problème et de définir leur rapport.* » Dans cette étude, elle permettra de traiter les informations collectées sur le terrain. C'est ainsi que nous allons présenter les méthodes de dépouillement des questionnaires et de vérification des hypothèses.

L'analyse des données se fait à travers l'utilisation d'un test de signification statistique et de la mesure du degré de liaison devant permettre de prendre une décision statistique. Le traitement de nos données est fait sur ordinateur avec pour avantage de réduire les risques d'erreurs et les pertes de temps. A cet effet, nous avons fait usage d'un logiciel spécialisé à ce type de traitement : le SPSS version pour Windows. Le choix d'une technique d'analyse des données n'est pas fortuit, elle est fonction d'un certain nombre de conditions. Nos variables étant catégorielles, nous avons trouvé le test du khi deux adapté. Nos analyses ont été faites à

deux niveaux. Au premier niveau d'analyse, nous utiliserons la statistique descriptive pour décrire, résumer de manière fiable et précise les informations en faisant usage des diagrammes (à barres et en secteurs) et en utilisant des tableaux. Au second niveau, nous avons pris un certain nombre de dispositions sachant que le type d'analyse statistique des données dépend de la nature de l'hypothèse et des types de variables.

Étant donné que nos variables sont catégorielles, le test de corrélation indiqué est le khi-deux. Ledit traitement permet de les croiser et d'établir les corrélations entre les variables au regard des hypothèses de recherche.

### 3.5.1. Le test de signification statistique des données : le khi-deux

Le test statistique utilisé est le khi-deux ( $X^2$ ). Ce test qui permet de mesurer le degré de dépendance entre deux variables qualitatives. Ici il est question de tester la relation entre nos deux variables qui sont les conditions de travail des IC (VI) et le comportement pédagogique lacunaire des IC (VD). Pour y parvenir, vu l'importance de quantité de données que nous aurons à traiter, nous procéderons par une analyse des données modernes qui est indissociable à l'utilisation des ordinateurs. A cet effet, de nombreux logiciels permettent d'utiliser les méthodes d'analyse des données. Ils fournissent des modules complets d'analyse des données (Amin, 2005 : 309). Ils sont variés ; citons par exemple Epi Info, Statistica, SAS (Statistical Analysis System) et SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Ce dernier type est celui que nous allons utiliser dans la mesure où nous savons nous en servir, ayant été imprégnés sur son utilisation.

La formule du khi-deux ( $X^2$ ) est la suivante :

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_{ei})^2}{f_{ei}} \text{ avec } f_{ei} = \sum \frac{T_c + T_l}{n}$$

$f_o$  = fréquence observée

$f_{ei}$  = fréquence théorique

$\sum$  = somme

$T_c$  = total colonne

$T_l$  = total ligne

$n$  = effectif de l'échantillon

Si l'un des effectifs théoriques est inférieur à 5, et le nddl est de 1, on effectue la correction des Yates dont la formule est la suivante : 
$$X^2 = \sum \frac{(|f_o - f_{ei} - 0,5|)^2}{f_{ei}}$$

### 3.5.2. La règle de prise de décision avec le test du khi- deux

L'utilisation du test du Khi-deux comme test d'hypothèse suit une démarche. A cet effet, la règle de prise de décision avec le test du khi- deux est la suivante

- Formulation de l'hypothèse alternative (Ha) et l'hypothèse nulle (Ho)
  - Choix d'un seuil de signification
  - Calcul du nombre de degré de liberté (nddl) = (nl-1) (nc-1), avec nl= nombre de lignes et nc = nombre de colonnes
  - Calcul du khi- deux
  - Lecture de la valeur critique du khi- deux sur une table
  - Prise de décision :
- Si le khi-deux calculé est plus grand que le khi-deux critique alors l'hypothèse alternative (Ha) est confirmée.
  - Si le khi-deux calculé est plus petit que le khi-deux critique alors l'hypothèse alternative est rejetée et l'hypothèse nulle confirmée.

### 3.5.3. Mesure de degré de liaison

Le degré de liaison de la relation entre deux variables différentes est évalué par le coefficient de contingence (CC) qui permet de mesurer l'intensité de la liaison existant entre deux variables considérés. La formule du coefficient de contingence est la suivante :

$$CC = \sqrt{\frac{X^2_{calculé}}{X^2_{calculé} + N}} \quad \text{Avec } N = \text{effectif total}$$

### 3.5.4. Règle de convention

Par convention, on dira que la relation entre les 2 variables est

- Parfaite si CC = 1
- Très forte si CC > 0,8
- Forte si CC se situe entre 0,5 et 0,8
- D'intensité moyenne si CC se situe entre 0,2 et 0,5
- Faible si CC se situe entre 0 et 0, 2
- Nul si CC = 0

Pour identifier le degré de liaison entre les variables de la recherche, c'est ce coefficient de contingence que nous allons utiliser.

### **3.6. LES VARIABLES, LEURS INDICATEURS ET MODALITÉS**

Il convient pour nous ici de déterminer les variables, les indicateurs et les modalités de notre étude.

#### **3.6.1. Les variables**

Selon le dictionnaire Larousse de poche (2002), une variable est un élément qui peut prendre des valeurs différentes à l'intérieur d'un ensemble ou d'une relation. Il s'agit donc des données susceptibles de changer de valeurs selon les circonstances. Il en existe de deux types :

- **Variable indépendante**

C'est celle qui fait subir l'action que le chercheur tente d'expliquer; c'est celle que nous manipulons en vue de procurer une influence sur la variable dépendante. La variable indépendante de notre étude est : Les conditions de travail des IC.

- **Variable dépendante**

C'est la variable passive qui est la réponse mesurée. C'est celle qui subit l'action de la variable indépendante. Dans notre étude elle est : Le comportement pédagogique des IC.

#### **3.6.2. Les indicateurs et les modalités**

##### **a) les indicateurs**

L'indicateur est un élément qui permet de reconnaître une action (Larousse, 1995). Il reflète la situation d'une variable de manière plus mesurable et observable. C'est aussi la manifestation concrète visible d'un phénomène.

##### **-Indicateurs de la variable indépendante**

Ce sont les différents niveaux d'étude. Ainsi nous aurons :

##### **V1 : Type d'environnement de travail**

- l'absence de bureaux pour les enseignants ;
- les bâtiments en ruine ;
- l'insuffisance des tables-bancs ;
- l'indisponibilité des services de communication.

## **V2 : Qualité critères de rémunération**

- l'inadéquation entre le travail et le salaire ;
- l'indice salarial inéquitable entre IC et fonctionnaires;
- l'avancement ;
- les primes de non logement.

## **V3 : Sens du regard social**

- l'absence de logement décent ;
- l'absence d'énergie électrique ;
- l'absence d'eau courante ;
- le manque d'infrastructures sanitaires ;
- l'assurance maladie
- la gratuité scolaire des enfants;
- la pension de retraite.

## **V4 : Perspectives de carrière**

- l'âge de la retraite, 55 ans (IC) et 60 ans (F) ;
- l'accès aux concours professionnels (15ans) ;
- l'accès difficile aux postes de responsabilité ;
- l'intégration difficile à la fonction publique

## **V D : Comportement pédagogique**

- les activités parallèles ;
- l'absentéisme ;
- la préparation approximative des leçons ;
- les demandes abusives de permissions d'absence.

**Tableau 5: Récapitulatif des hypothèses, variables, modalités, indicateurs et items correspondants**

Hypothèse Générale	Hypothèses de recherche	Variables	Indicateurs	Modalités	Items
Les conditions de travail des instituteurs contractuels influencent de façon significative leur comportement pédagogique	<b>HR<sub>1</sub></b> : Le type d'environnement de travail IC influence de façon significative leur comportement pédagogique	<b>V<sub>1</sub></b> Environnement de travail difficile	- Absence de bureaux pour les enseignants - Bâtiments en ruine - Insuffisance de tables- bancs - Indisponibilité des services de Communication	- Pas du tout d'accord - Pas d'accord - Ni d'accord ni en désaccord - D'accord - Tout à fait d'accord	Q06 à Q11
	<b>HR<sub>2</sub></b> : La qualité des critères de rémunération des IC influencent de façon significative leur comportement pédagogique	<b>V<sub>2</sub></b> Critères de rémunération précaires	- Inadéquation entre le travail et le salaire - Indice salariale inéquitable entre IC et fonctionnaires - Avancement - Prime de non logement	- Pas du tout d'accord - Pas d'accord - Ni d'accord ni en désaccord - D'accord - Tout à fait d'accord	Q12 à Q15
	<b>HR<sub>3</sub></b> : Le sens du regard social des IC influence de façon significative leur comportement pédagogique	<b>V<sub>3</sub></b> Le regard social des IC	- Assurance maladie Absence de logement décent - Absence d'énergie électrique - Absence d'eau courante - Manque d'infrastructures	- Pas du tout d'accord - Pas d'accord - Ni d'accord ni en désaccord - D'accord - Tout à fait d'accord	Q16 à Q23

			Sanitaires -Pension retraite précaire -Scolarité gratuite des enfants		
	<b>HR<sub>4</sub></b> : Les perspectives de carrière des IC influencent de façon significative leur comportement pédagogique	<b>V4</b> Perspectives de carrière	- Age de retraite 55ans (IC) et 60ans (Fonctionnaires) - Accès aux concours professionnels (15 ans) - Accès difficile aux postes de responsabilité - Intégration difficile à la fonction publique	- Pas du tout d'accord - Pas d'accord - Ni d'accord ni en désaccord - D'accord - Tout à fait d'accord	Q24 à Q28
		<b>VD</b> comportement pédagogique	- Activités parallèles - Absentéisme - Préparation approximative des leçons - Demande abusive de permissions d'absence	- Pas du tout d'accord - Pas d'accord - Ni d'accord ni en désaccord - D'accord - Tout à fait d'accord	Q29 à Q35

**TROISIÈME PARTIE:**  
**CADRE OPÉRATOIRE**

## CHAPITRE 4 :

### PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre il est question de présenter les résultats obtenus après dépouillement des informations recueillies sur le terrain, d'analyser les résultats, de vérifier les hypothèses préalablement évoquées, d'interpréter les résultats et de formuler des suggestions. Présenter les données revient à disposer les différentes catégories et leurs effectifs dans un tableau ou dans les graphes. Angers (1992 :301) parle de « *présentation visuelle* » et la définit comme étant une « *façon d'organiser et de présenter des données de recherche* ». La nature qualitative de nos variables, donne droit à une distribution des fréquences qui permet de connaître la distribution des sujets parmi les différentes modalités de la variable mesurée. Cette distribution de fréquence comporte des éléments à savoir : le nombre de sujets (la fréquence) qu'il y a pour chaque modalité, le pourcentage correspondant (la fréquence relative) (Fortin, 1996). Généralement, on associe aux tableaux de fréquences, les graphes, notamment les diagrammes en bâton, les diagrammes en cercle et les histogrammes pour faire une présentation visuelle des données collectées sur le terrain à travers le questionnaire. Mais, dans le cadre de ce travail, nous allons associer aux tableaux de fréquences, uniquement les diagrammes en bâton et/ou les diagrammes circulaires.

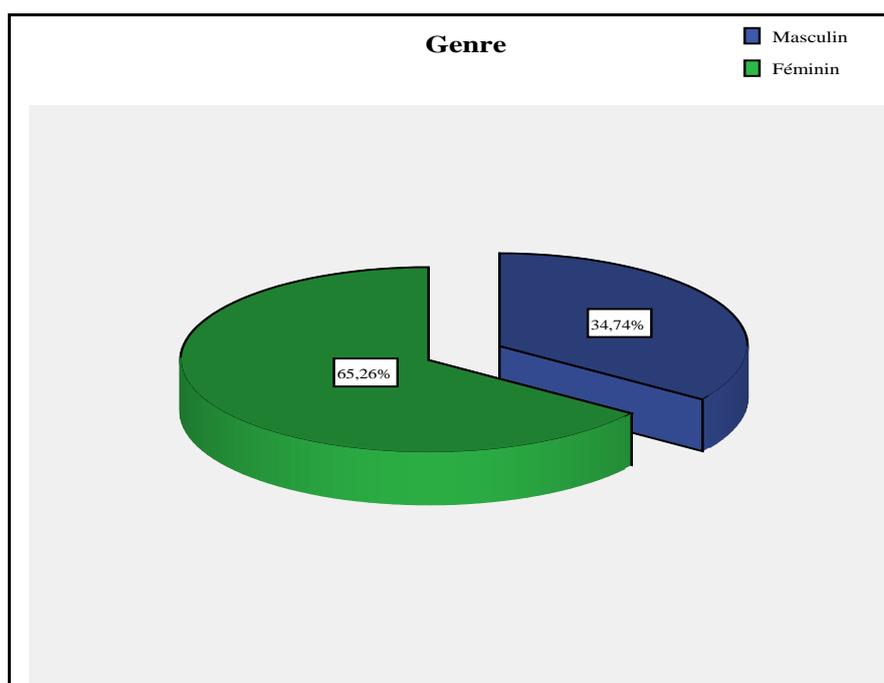
#### 4.1. PRÉSENTATION DES RESULTATS

##### 4.1.1. Identification des enquêtés

L'identification des enquêtés a porté sur des variables telles que le genre, la classe d'âge, la situation matrimoniale, statut professionnel, qualification professionnelle et l'expérience professionnelle. Nous présentons ces données dans les tableaux ci-après suivis des graphiques.

**Tableau 6 : Répartition de l'échantillon selon le genre**

Genre		Fréquence	Pour cent
Valide	Masculin	33	34,7
	Féminin	62	65,3
Total		95	100,0

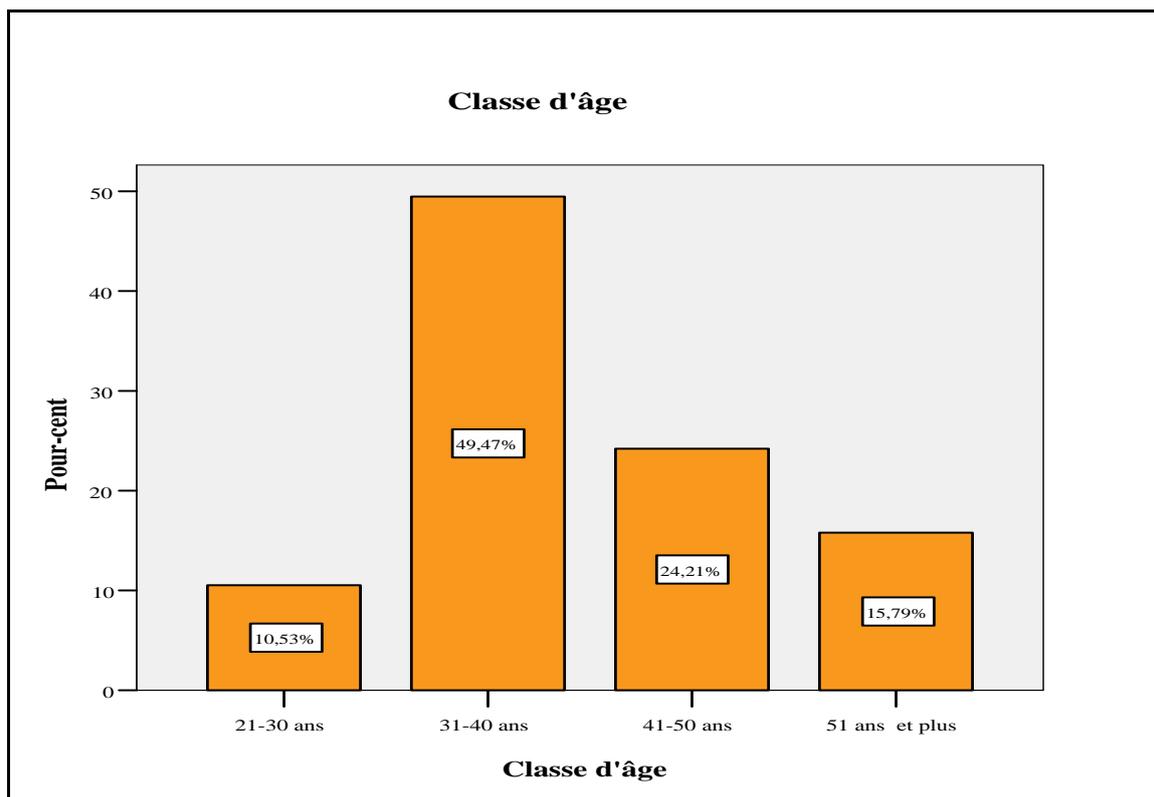


**Figure 1 : Représentation de l'échantillon selon le genre**

Si professionnellement l'égalité de genre est aujourd'hui établie, il n'est pas erroné de reconnaître que le sexe masculin est plus aguerris pour affronter l'hostilité ou la rudesse de certaines conditions de vie. Or, l'écrasante majorité d'enseignants ici est de sexe féminin (65.3%), ce qui rend la situation davantage complexe. Du concours d'entrée jusqu'à la fonction d'enseignant en passant par la formation, la promotion de l'égalité de genre est concrétisée par l'absence de quelque forme de discrimination que ce soit.

**Tableau 7 : Répartition de l'échantillon selon la classe d'âge**

Classe d'âge		Fréquence	Pour cent
Valide	21-30 ans	10	10,5
	31-40 ans	47	49,5
	41-50 ans	23	24,2
	51 ans et plus	15	15,8
Total		95	100,0

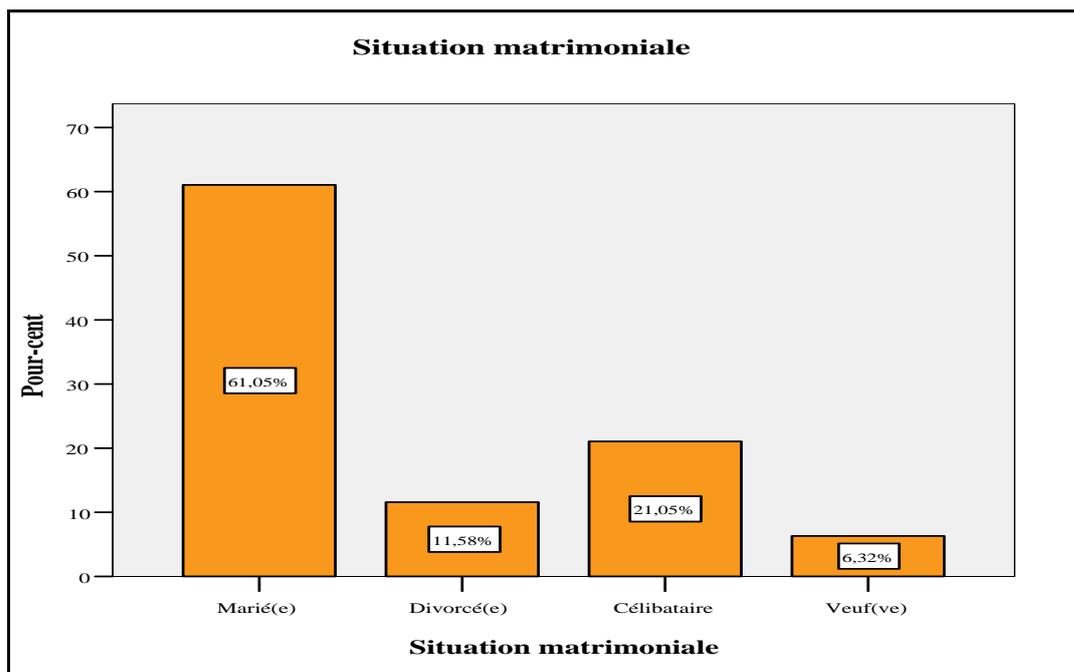


**Figure 2 : Représentation de l'échantillon selon la classe d'âge**

La distribution du tableau 7 montre que les effectifs au-delà de 51 ans représentent 15.8%, tranche d'enseignants qui n'auront pas droit à la pension de retraite, n'ayant pas réuni les 180 mois requis (soit 15 ans de service) ; ceux entre 41 et 50 ans représentent 24.2 %, et la tranche d'enseignants entre 31 et 40 ans, 49.5% ; ce qui signifie en clair que même si le problème de la relève ne se pose pas, il reste clair qu'elle sera majoritairement sinon quasi totalement constituée d'IC.

**Tableau 8 : Répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale**

Situation matrimoniale		Fréquence	Pour cent
Valide	Marié(e)	58	61,1
	Divorcé(e)	11	11,6
	Célibataire	20	21,1
	Veuf(f/ve)	6	6,3
	Total	95	100,0



**Figure 3 : Représentation de l'échantillon selon la situation matrimoniale**

Il ressort de la distribution du tableau 8 que 61.1% d'enseignants sont mariés. Ce qui devrait rassurer quant à leur stabilité familiale si les deux conjoints cohabitaient. Rappelons-nous qu'en 2007, des 10300 Instituteurs Contractualisés, seuls 3000 sont des maîtres des parents convertis ; 7300 en sont des « titulaires du CAPIEMP », autrement dit appelés à servir n'importe où, notamment ou en priorité dans les ZEP compte tenu de leur manque criard d'enseignants.

La présomption que les 61.1% d'enseignants mariés vivent séparés de leur conjoint est élevée, avec pour conséquence la démotivation et la récurrence des demandes de mutation pour regroupement familial. En 2008, on a sur 5500 IC recrutés 3500 « titulaires du CAPIEMP », pareillement en 2009, et 3800 sur les 5800 recrutés en 2010 (MINEDUB, 2012).

**Tableau 9 : Répartition de l'échantillon selon le statut professionnel**

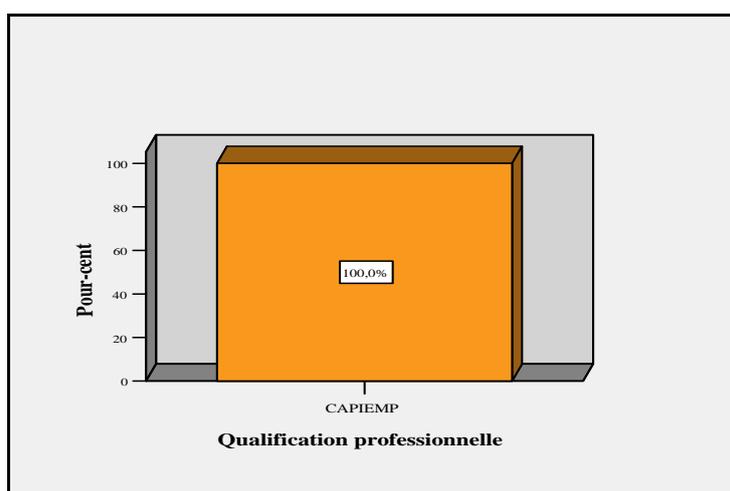
Statut professionnel	Fréquence	Pour cent
Valide IC	95	100
IAEG	0	0
IEG	0	0
IPEG	0	0
<b>Total</b>	95	100,0

La totalité du corps enseignant de Moutourwa est constituée d'IC, soit 100% des effectifs totaux de la population, capables soit de dicter la loi de la majorité dans les

revendications syndicales (multiples tentatives de déblaiement jusqu'ici avortées) ou alors d'hypothéquer considérablement la qualité de leur prestation, avec l'émoussement accru de la conscience professionnelle de plus en plus décriée ; d'où l'urgence d'éradiquer la précarité de la condition de travail de l'IC.

**Tableau 10 : Répartition de l'échantillon selon la qualification professionnelle**

Qualification professionnelle	Fréquence	Pour cent
Valide CAPIEMP	95	95
Sans CAPIEMP	0	0
Total	95	100,0

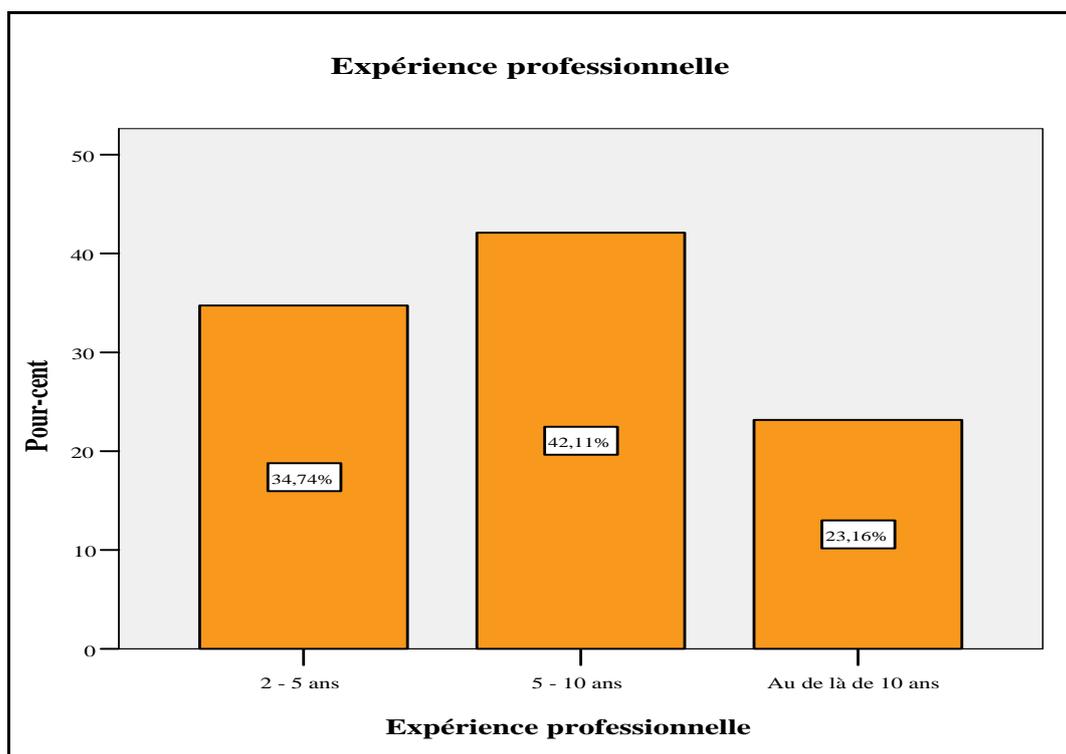


**Figure 4 : Représentation de l'échantillon selon la qualification professionnelle**

Les statistiques de ce tableau confirment à profusion la formation initiale des IC dans les Ecoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général. Tous sont titulaires du CAPIEMP (diplôme instauré en 1996 et qui sanctionne actuellement la formation des élèves-maitres) et sont donc nantis de connaissances professionnelles indispensables pour une éducation de qualité. Toute distorsion dans leur manière de servir n'émanerait donc pas d'un déficit de qualification.

**Tableau 11: Répartition de l'échantillon selon l'expérience professionnelle**

<b>Expérience professionnelle</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pour cent</b>
Valide 2 - 5 ans	33	34,7
5 - 10 ans	40	42,1
Au-delà de 10 ans	22	23,2
Total	95	100,0



**Figure 5 : Représentation de l'échantillon selon l'expérience professionnelle**

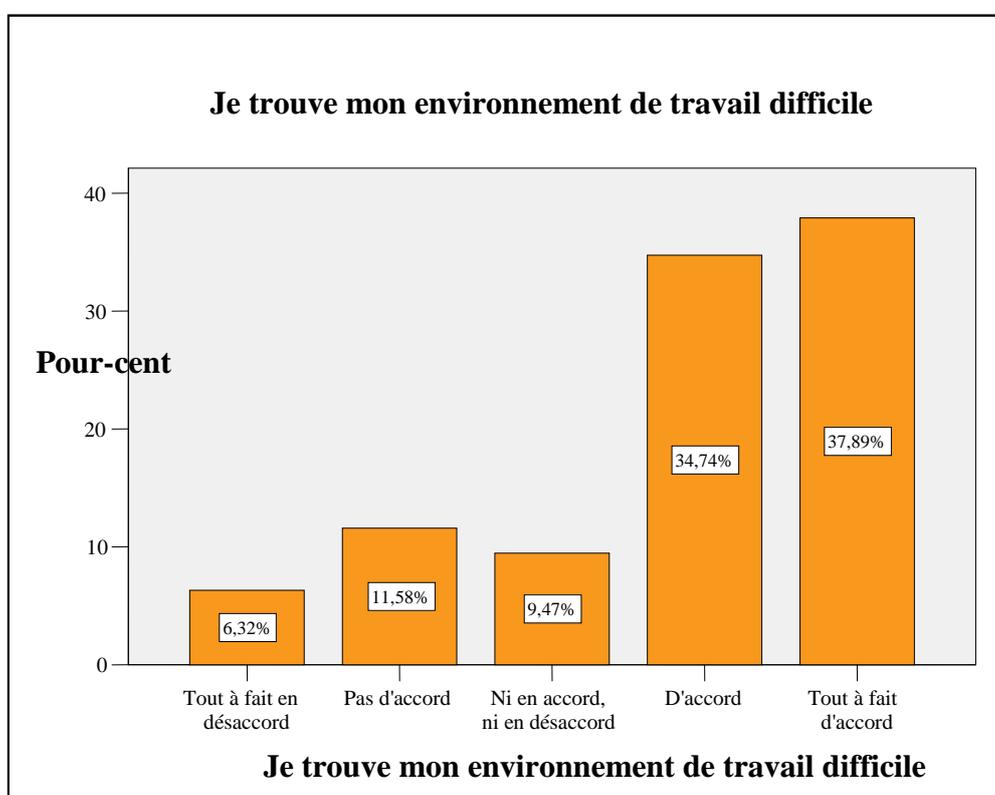
Il ressort du tableau ci-dessus que les enseignants ayant une expérience professionnelle en deca de 10 ans représentent 76.8% de l'échantillon, ce qui signifie que le gros des effectifs est encore à l'orée de leur carrière, ce qui rend incompréhensible leur indolence, du fait qu'ils se situeraient ainsi dans le stade de la générativité.

## 4.2. PRÉSENTATION DES DONNÉES LIÉES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES IC

- Je trouve mes conditions de travail difficiles.

**Tableau 12 : Environnement de travail difficiles**

Environnement de travail difficile		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	6	6,3
	Pas d'accord	11	11,6
	Ni en accord, ni en désaccord	9	9,5
	D'accord	33	34,7
	Tout à fait d'accord	36	37,9
	Total	95	100,0



**Figure 6 : Environnement de travail difficile**

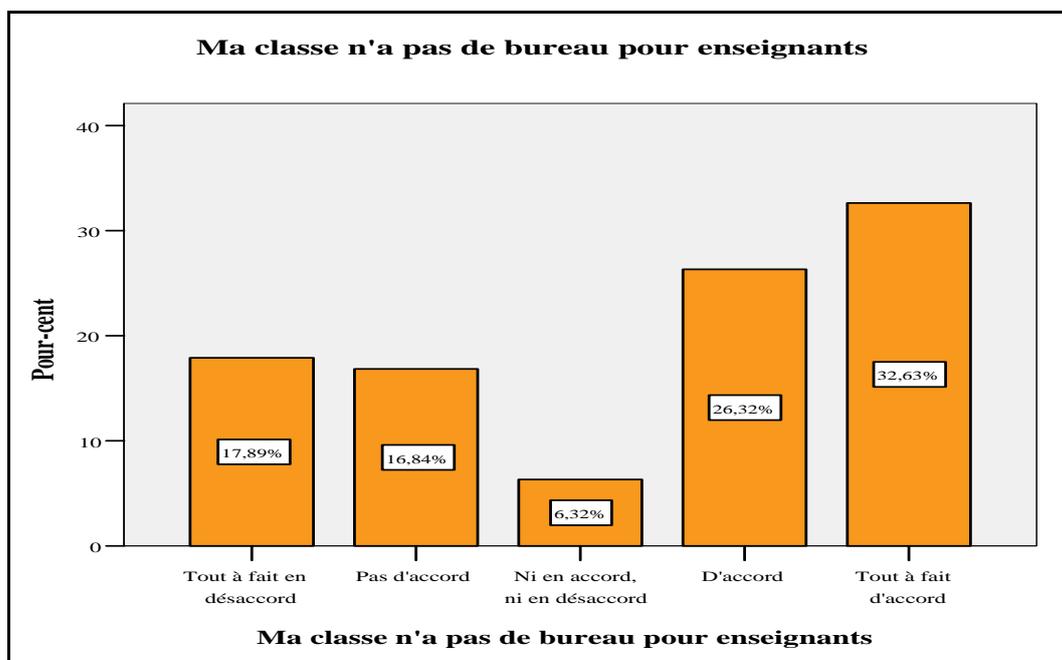
La distribution du tableau 12 relève que 37,89% d'IC sont tout à fait d'accord que leur environnement de travail est difficile, 33,3% d'accord contre 6,3% seulement tout à fait en désaccord et 11,6% pas d'accord. Cet environnement de travail se caractérise par l'absence d'eau courante, de rivières, de lacs ou de ruisseaux permanents à proximité de l'école, l'insuffisance des forages, l'absence de sources aménagées, la vétusté des bâtiments, le défaut de réseaux électriques ou autres. Cette situation favorise le développement des maladies

contagieuses ou d'origine hydrique, ne facilite par ailleurs pas l'hygiène et la salubrité au sein de l'école les commodités élémentaires de travail non plus.

- **Ma classe n'a pas de bureau pour enseignants**

**Tableau 13 : Ma classe n'a pas de bureau pour enseignants**

Possession de bureau		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	17	17,9
	Pas d'accord	16	16,8
	Ni en accord, ni en désaccord	6	6,3
	D'accord	25	26,3
	Tout à fait d'accord	31	32,6
	Total	95	100,0



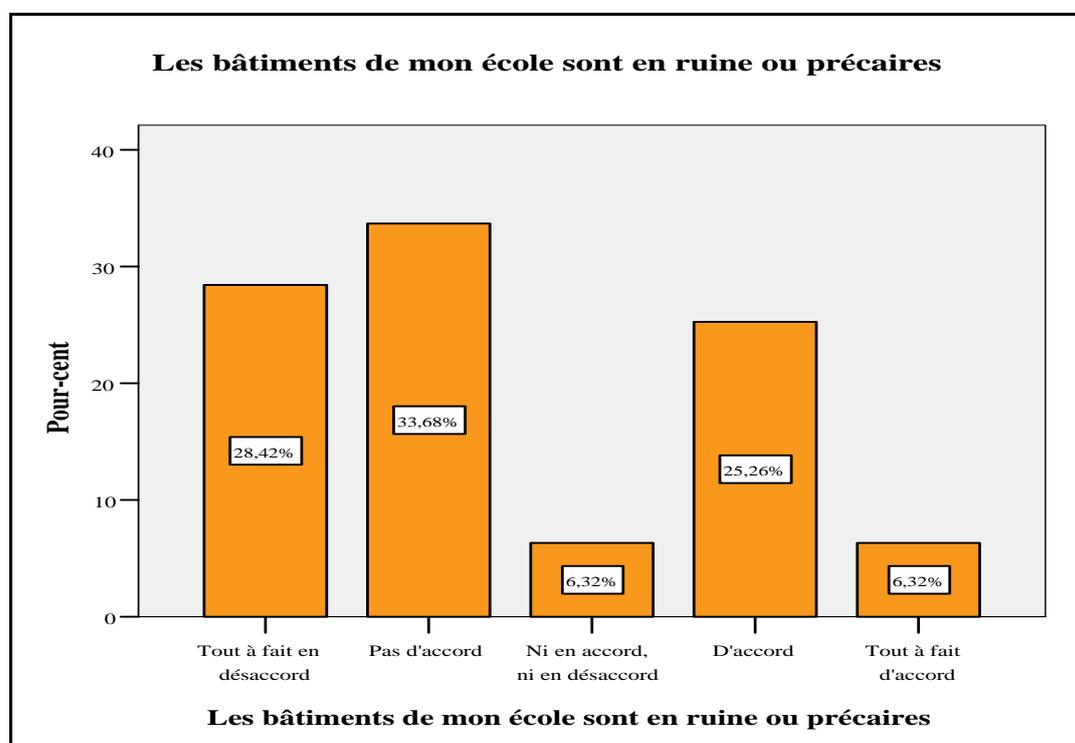
**Figure 7: Ma classe n'a pas de bureau pour enseignants**

Il ressort de la distribution du tableau 13 que 32.6% d'enseignants sont tout à fait d'accord qu'ils n'ont pas de bureaux, contre 17,9% en désaccord et 16,8 pas d'accord ; ce qui signifie que ces enseignants ou directeurs travaillent sans bureau, écrivent sur leurs genoux ou sur les tables-bancs des élèves. Cet inconfort pourrait être un déterminant du comportement mis en cause.

- **Les bâtiments de mon école sont en ruine ou précaires**

**Tableau 14 : Les bâtiments de mon école sont en ruine ou précaires**

État des bâtiments		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	27	28,4
	Pas d'accord	32	33,7
	Ni en accord, ni en désaccord	6	6,3
	D'accord	24	25,3
	Tout à fait d'accord	6	6,3
	Total	95	100,0



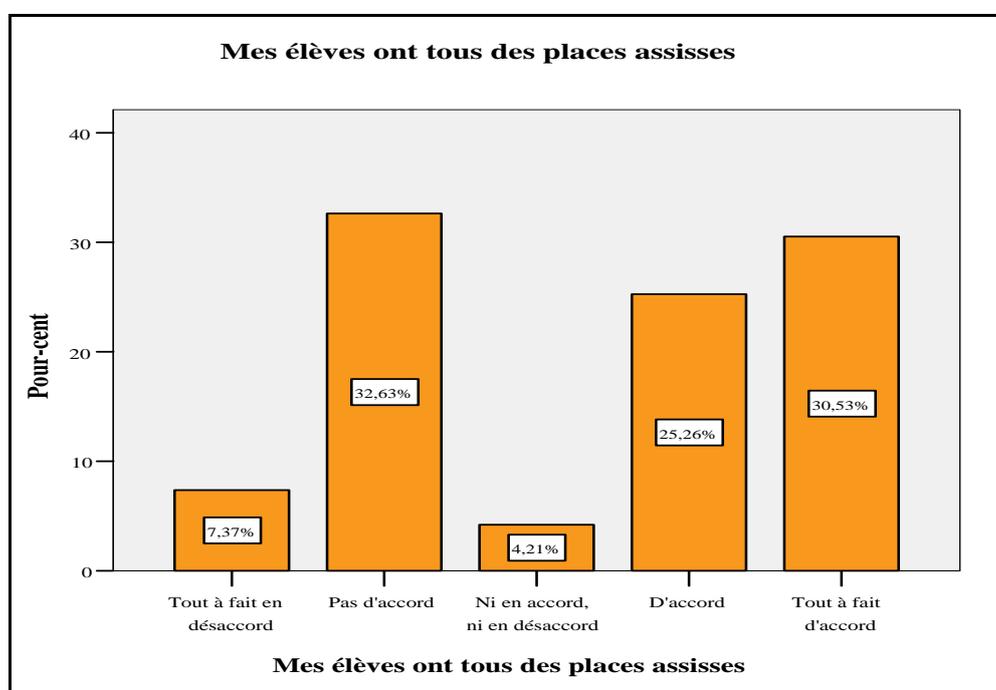
**Figure 8 : Les bâtiments de mon école sont en ruine ou précaires**

Malgré les intempéries (violence des vents, tornades en saison pluvieuse) qui endommagent fréquemment les infrastructures scolaires rendant ainsi encore plus difficiles les conditions de travail, seulement 6,3% d'enseignants pensent que les bâtiments ou les écoles sont en ruine ou précaires. L'état des infrastructures d'accueil n'est donc pas alarmant et n'aurait ainsi pas un impact considérable sur le comportement pédagogique des IC.

- **Mes élèves ont tous des places assises**

**Tableau 15 : Mes élèves ont tous des places assises**

Places assises pour les élèves		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	7	7,4
	Pas d'accord	31	32,6
	Ni en accord, ni en désaccord	4	4,2
	D'accord	24	25,3
	Tout à fait d'accord	29	30,5
	Total	95	100,0

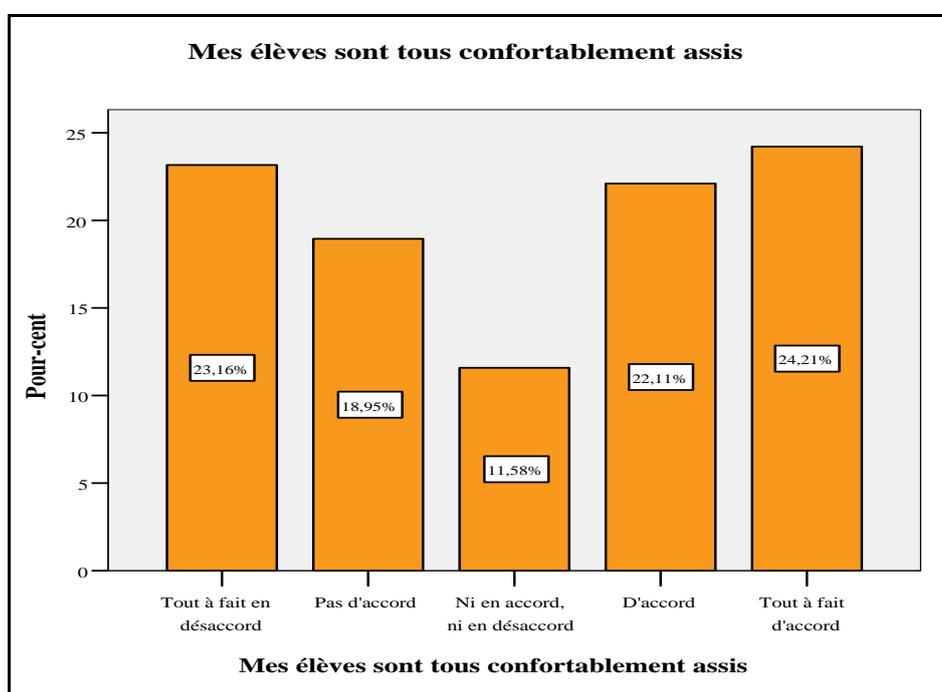


**Figure 9 : Mes élèves ont tous des places assises**

Le cumul d'enseignants d'accord (25,3%) et de ceux tout à fait d'accord (30,5%) montre que tous la majorité d'élèves ont des places assises. Toutefois, malgré cette situation plus ou moins acceptable, certains s'asseyent encore à même le sol, ce qui se répercute sur la propreté corporelle et sur celle des matériels scolaires, ne facilitant pas le contrôle immédiat du travail des élèves n'ayant pas de tables - bancs.

**Tableau 16 : Mes élèves sont tous confortablement assis**

État des places assises		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	22	23,2
	Pas d'accord	18	18,9
	Ni en accord, ni en désaccord	11	11,6
	D'accord	21	22,1
	Tout à fait d'accord	23	24,2
	Total	95	100,0



**Figure 10: Mes élèves sont tous confortablement assis**

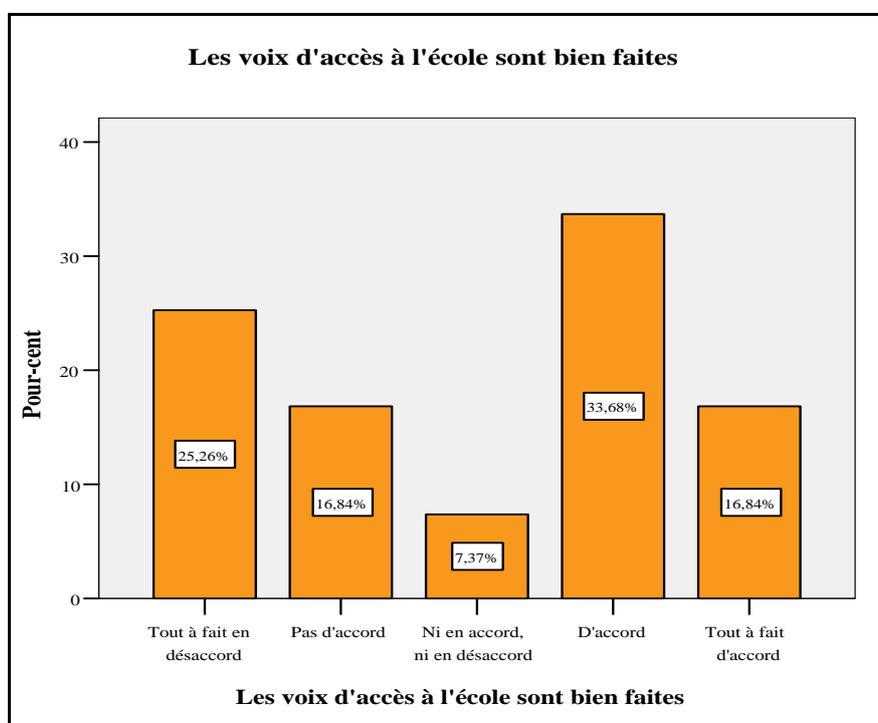
D'après la distribution du tableau 16 ci-dessus, pour 42,1% d'enseignants, les élèves ne sont pas confortablement assis. Le contrôle du travail individuel des apprenants pendant les enseignements ou en classe ne peut véritablement pas être efficace, certains élèves étant obligés de s'asseoir à même le sol, aucun tabouret non plus n'étant disponible (Rapport de rentrée 2014-2015 de l'IAEB de Moutourwa.). En outre, inconfortablement assis, les élèves ne prennent la trace écrite des apprentissages qu'avec beaucoup de difficultés et ce faisant ralentissent le rythme de travail ; le rythme de la couverture des programmes est dès lors affecté.

- **Les voix d'accès à l'école sont bien faites.**

**Tableau 17 : Les voix d'accès à l'école sont bien faites**

Les voix d'accès à l'école		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	24	25,3
	Pas d'accord	16	16,8
	Ni en accord, ni en désaccord	7	7,4
	D'accord	32	33,7
	Tout à fait d'accord	16	16,8
	Total	95	100,0

:



**Figure 11 : Les voix d'accès à l'école sont bien faites**

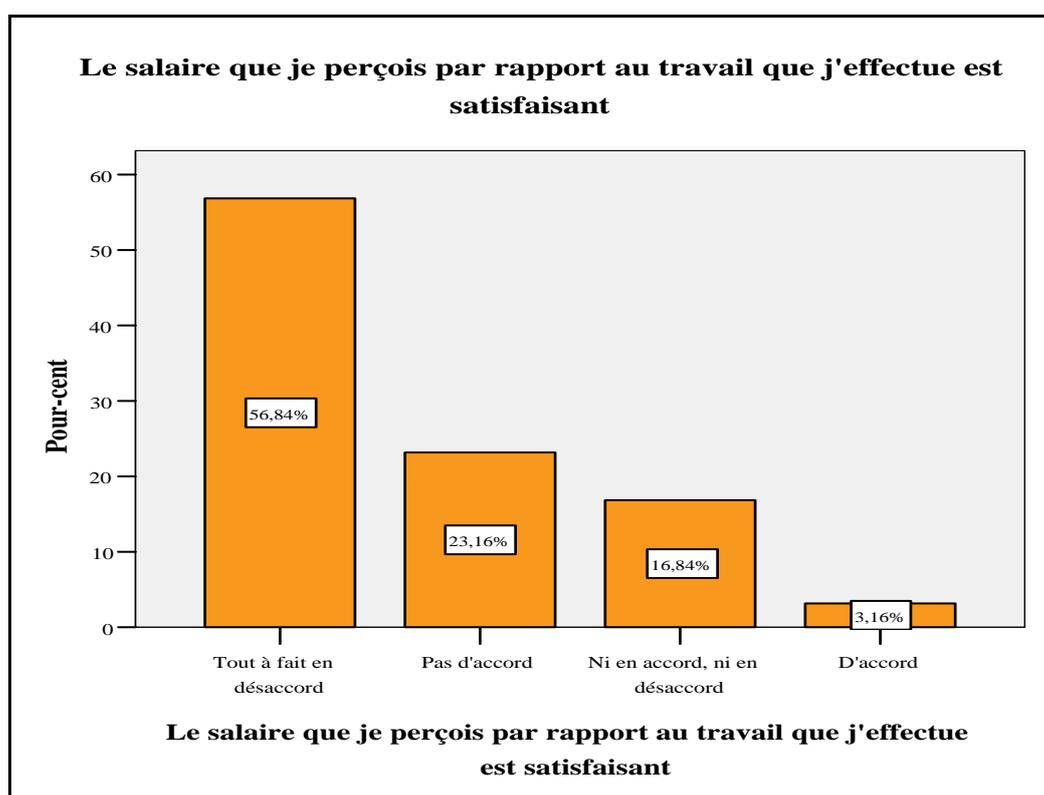
Le tableau 17 indique l'enclavement de certaines écoles dont les voies d'accès ne sont pas bien faites, ce qui ne facilite ni la ponctualité à l'école, ni les déplacements pour d'autres mobiles tels que les soins de santé, le salaire ou le ravitaillement ; 25,3% en sont tout à fait en désaccord quant à leur bon état pour 16,8 pas d'accord. L'état des dites voies, quasi impraticables en saison pluvieuse favorise l'absentéisme des enseignants comme des élèves. Toutefois, pour 49.15% d'enquêtés, le problème des voies d'accès ne se pose pas.

### 4.3. Présentation des données liées aux critères de rémunération des IC.

- Le salaire que je perçois par rapport au travail que j'effectue est satisfaisant.

**Tableau 18 : Le salaire que je perçois par rapport au travail que j'effectue est satisfaisant**

Satisfaction du salaire		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	54	56,8
	Pas d'accord	22	23,2
	Ni en accord, ni en désaccord	16	16,8
	D'accord	3	3,2
	Total	95	100,0



**Figure 12 : Le salaire que je perçois par rapport au travail que j'effectue est satisfaisant**

La distribution du tableau 18 montre que plus de la moitié des IC enquêtés ne sont pas satisfaits du salaire qu'ils perçoivent par rapport au travail qu'ils effectuent ; 56,8% sont tout à fait en désaccord quant à cette satisfaction pour 23,2% pas d'accord et 3,2% seulement qui le reconnaissent suffisant et satisfaisant. Les enseignants quand ils sont originaires de leur

lieu de service éprouvent moins de difficultés que leurs collègues allogènes. La propension pour ces derniers à exercer des activités parallèles (agriculture, élevage ou autres) est grande et hypothèque leur rendement.

Ainsi, la médiocre rémunération des enseignants est un facteur de leur démotivation et de leur manque de temps (par obligation d'exercer d'autres activités pour compléter le salaire) pour préparer leurs leçons. Si nous considérons la difficulté déjà existante de s'approvisionner en produits de première nécessité, nous comprendrions mieux les effets du poids de cette faible rémunération sur leur comportement pédagogique. Le salaire dérisoire payé aux IC (136000Fcfa pour 40 heures de travail hebdomadairement, soit un total mensuel de 160 heures) ne les satisfait pas. L'heure de travail en termes de rémunération revient à

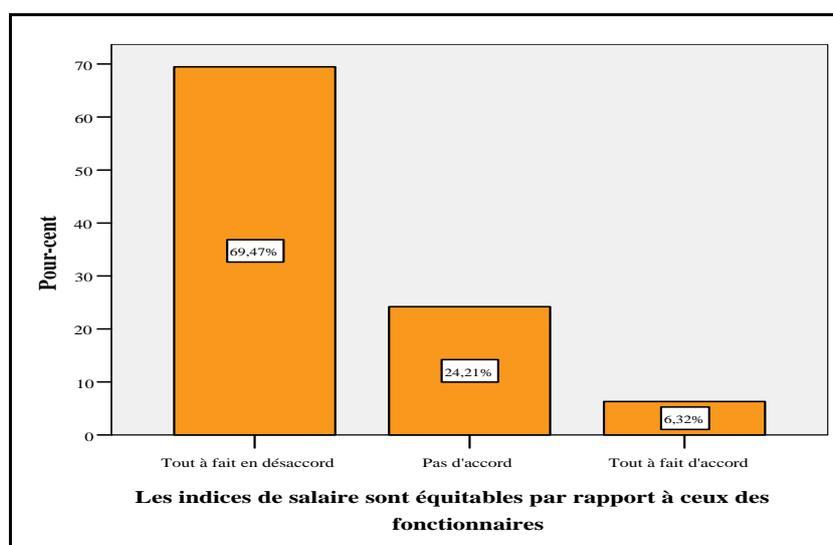
$$\frac{136000 \text{ F}}{160 \text{ heures}} = 850 \text{ F l'heure}$$

pour la tâche combien ardue de l'instituteur.

- **Les indices de salaire sont équitables par rapport à ceux des fonctionnaires.**

**Tableau 19 : Les indices de salaire sont équitables par rapport à ceux des fonctionnaires.**

Équité des indices de salaire		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	66	69,5
	Pas d'accord	23	24,2
	Tout à fait d'accord	6	6,3
	Total	95	100,0



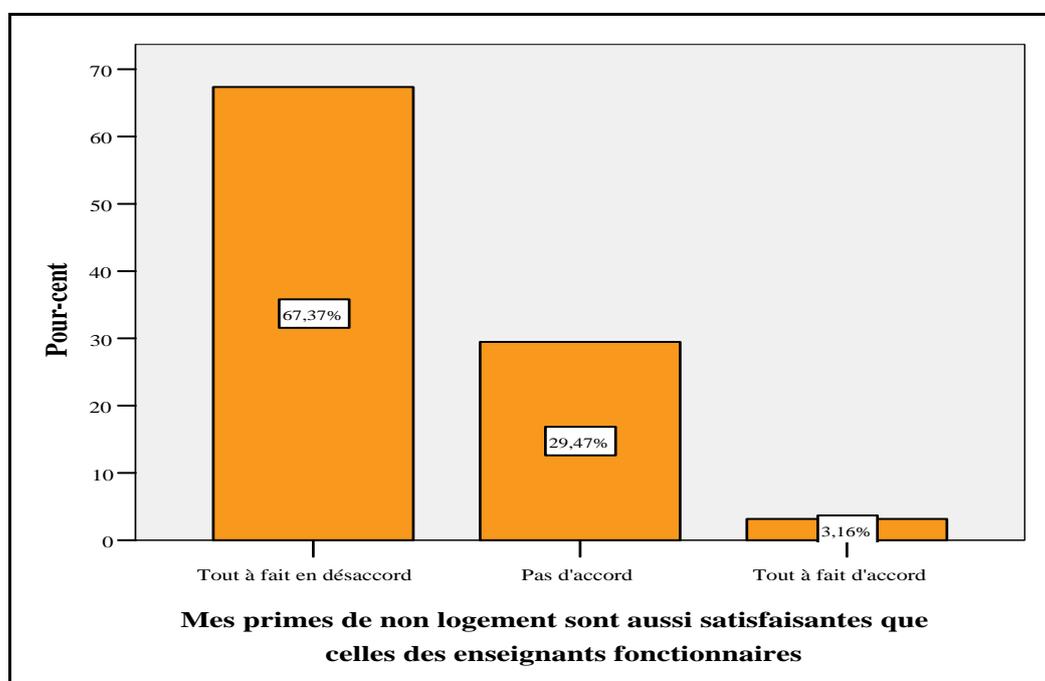
**Figure 13 : Les indices de salaire sont équitables par rapport à ceux des fonctionnaires**

La quintessence du tableau 19 ressort que la grande majorité des IC constate l'iniquité dans les indices salariaux des IC et des enseignants fonctionnaires ; 69.5% sont tout à fait en désaccord quant à cette équité pour seulement 6,3% tout à fait d'accord ; la charge de travail étant la même pour ces deux catégories d'enseignants, le ressentiment évident chez les IC devient un potentiel déterminant de leur comportement pédagogique lacunaire.

- **Mes primes de non logement sont aussi satisfaisantes que celles des enseignants fonctionnaires.**

**Tableau 20: Mes primes de non logement sont aussi satisfaisantes que celles des enseignants fonctionnaires.**

Satisfaction des primes de non logement		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	64	67,4
	Pas d'accord	28	29,5
	Tout à fait d'accord	3	3,2
	Total	95	100,0



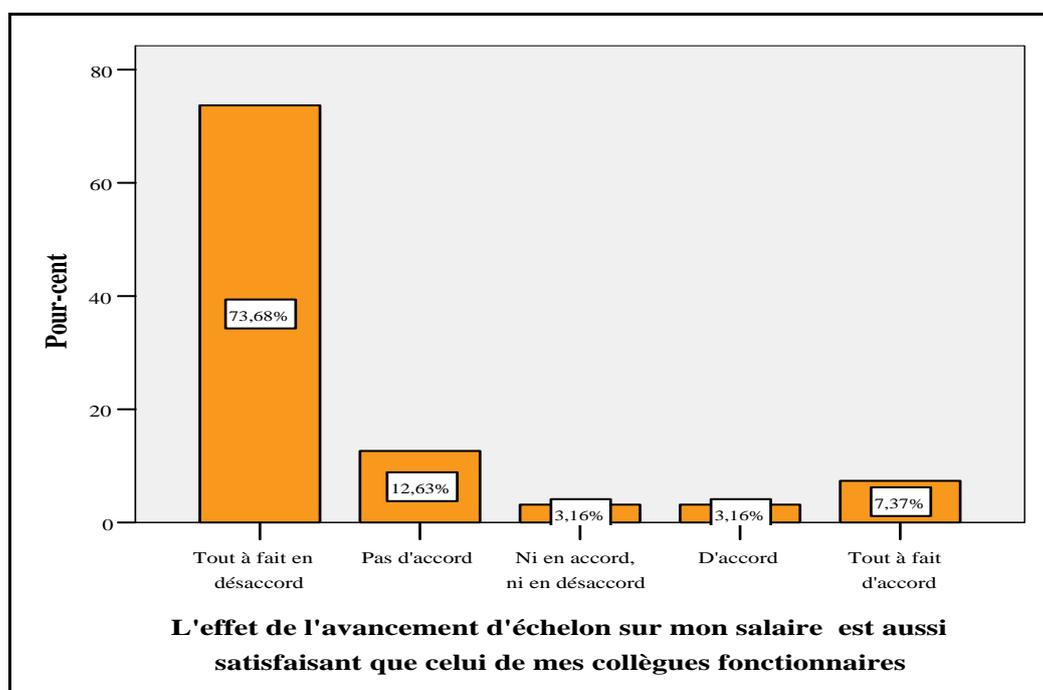
**Figure 14 : Mes primes de non logement sont aussi satisfaisantes que celles des enseignants fonctionnaires.**

La distribution du tableau 20 montre que plus de la moitié (67,4%) d'IC sont totalement en désaccord quant à la satisfaction par rapport à la prime de non logement. Ils l'estiment dérisoire. Seulement 3,2% sont tout à fait d'accord que cette prime est satisfaisante. Comment expliquer la disparité dans le traitement des éléments du salaire des personnels travaillant pourtant dans les mêmes conditions et les mêmes localités ? L'iniquité démotive et contribue fortement à l'émoussement du dévouement et de l'engouement des IC dans leur travail.

- **L'effet de l'avancement d'échelon sur mon salaire est aussi satisfaisant que celui de mes collègues fonctionnaires.**

**Tableau 21 : L'effet de l'avancement d'échelon sur mon salaire est aussi satisfaisant que celui de mes collègues fonctionnaires.**

Satisfaction de l'avancement d'échelon		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	70	73,7
	Pas d'accord	12	12,6
	Ni en accord, ni en désaccord	3	3,2
	D'accord	3	3,2
	Tout à fait d'accord	7	7,4
	Total	95	100,0



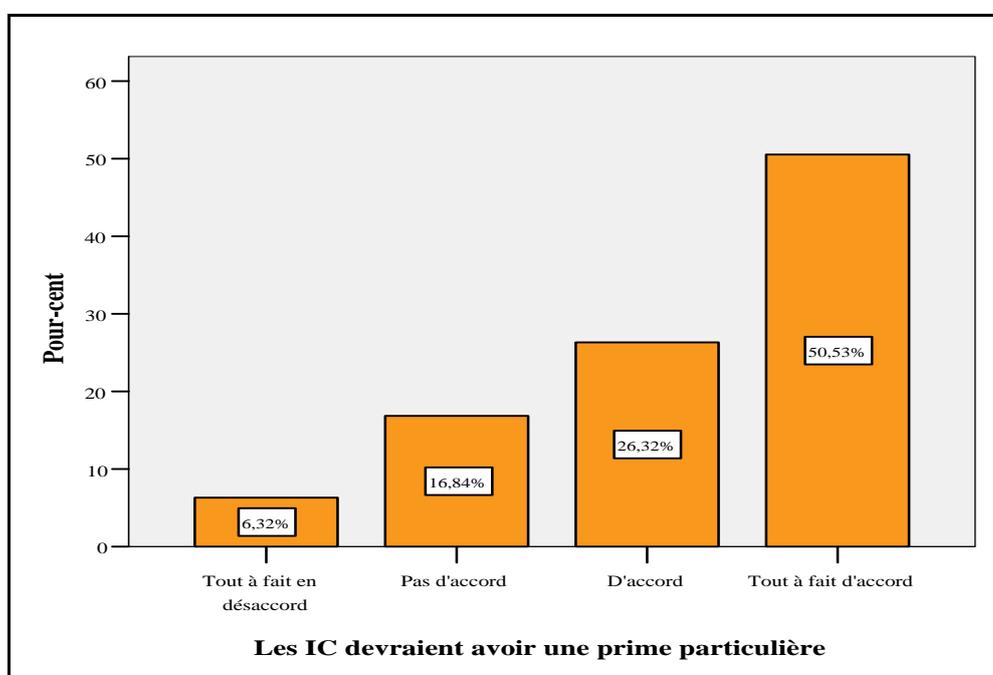
**Figure 15 : L'effet de l'avancement d'échelon sur mon salaire est aussi satisfaisant que celui de mes collègues fonctionnaires.**

D'après la distribution du tableau 21, les répercussions financières de l'avancement d'échelon ne sont pas les mêmes chez les IC et les fonctionnaires. 73,7% d'IC sont tout à fait en désaccord quant à savoir si l'effet de l'avancement d'échelon sur leur salaire est aussi satisfaisant que celui de leurs collègues fonctionnaires. Pour l'accomplissement des mêmes fonctions dans les mêmes conditions, les avantages ne sont pas les mêmes, ceci d'ailleurs proportionnellement au grand écart entre leurs salaires de base, ce qui affecte l'estime de soi chez l'IC compte tenu des frustrations dont il est victime.

- **Les IC devraient avoir une prime particulière.**

**Tableau 22 : Les IC devraient avoir une prime particulière.**

<b>Prime particulière</b>		<b>Fréquence</b>	<b>Pour cent</b>
Valide	Tout à fait en désaccord	6	6,3
	Pas d'accord	16	16,8
	D'accord	25	26,3
	Tout à fait d'accord	48	50,5
	Total	95	100,0



**Figure 16: Les IC devraient avoir une prime particulière.**

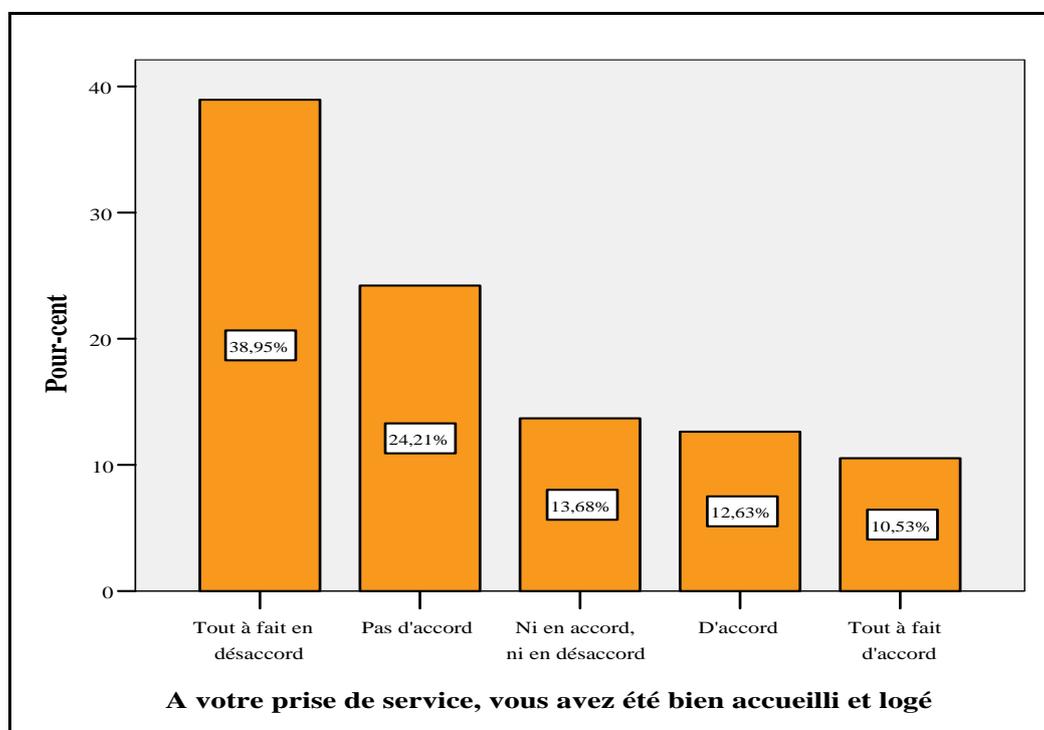
L'insatisfaction des IC sur le plan du traitement salarial resurgit dans le tableau 22 qui révèle que 50.5% d'entre eux sont tout à fait d'accord sur l'octroi d'une prime particulière dont ils devraient bénéficier.26, 3% en sont d'accord, pour seulement 16,8% pas d'accord et 6,3% tout à fait en désaccord. Autant de facteurs peu motivants qui devraient susciter une compensation en termes de primes.

#### 4.4- PRÉSENTATION DES DONNÉES LIÉES AU REGARD SOCIAL DES IC.

- À votre prise de service, vous avez été bien accueilli(e) et logé(e).

**Tableau 23 : A votre prise de service, vous avez été bien accueilli(e) et logé(e).**

Accueil et logement		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	37	38,9
	Pas d'accord	23	24,2
	Ni en accord, ni en désaccord	13	13,7
	D'accord	12	12,6
	Tout à fait d'accord	10	10,5
	Total	95	100,0



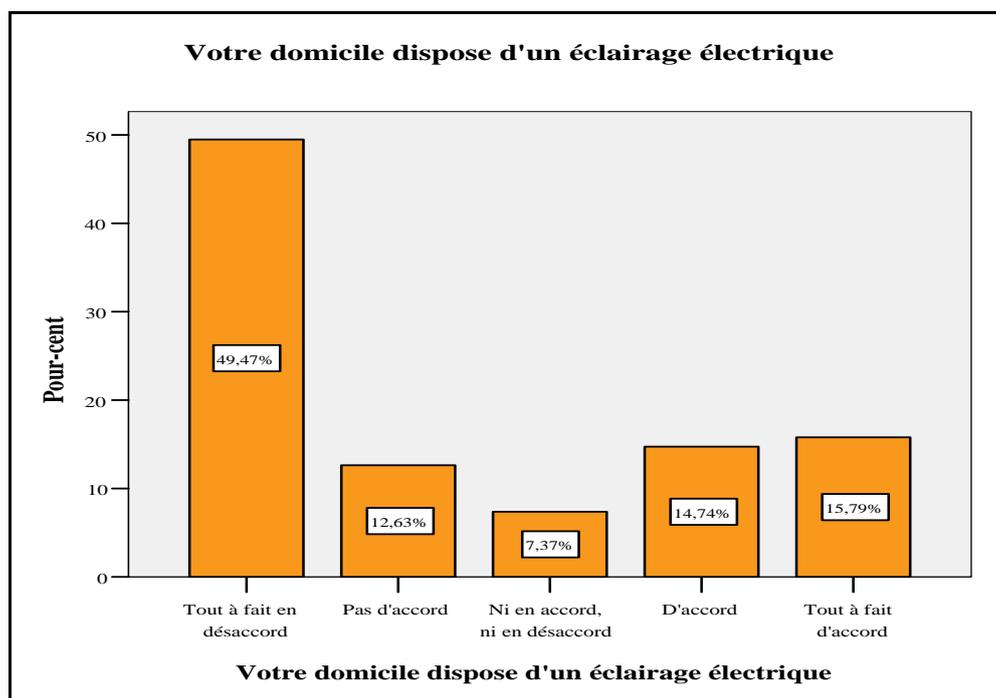
**Figure 17 : À votre prise de service, vous avez été bien accueilli(e) et logé(e).**

La lecture du tableau 23 nous montre que 38,9% d'IC n'ont du tout ni été bien accueillis ni logés à leur première prise de service. Seulement 10.5% sont tout à fait d'accord qu'ils l'ont été contre 24,2% pas d'accord et 12,6% d'accord. Ces chiffres traduisent clairement le stress que les IC éprouvent à leur première prise de service et qui est susceptible de déterminer leur comportement sur plus d'un plan. Ils sont en effet non boursiers et leurs salaires ne passent pas encore à la date de prise de service.

-  **Votre domicile dispose d'un éclairage électrique.**

**Tableau 24 : Votre domicile dispose d'un éclairage électrique.**

Éclairage électrique		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	47	49,5
	Pas d'accord	12	12,6
	Ni en accord, ni en désaccord	7	7,4
	D'accord	14	14,7
	Tout à fait d'accord	15	15,8
	Total	95	100,0



**Figure 18 : Votre domicile dispose d'un éclairage électrique.**

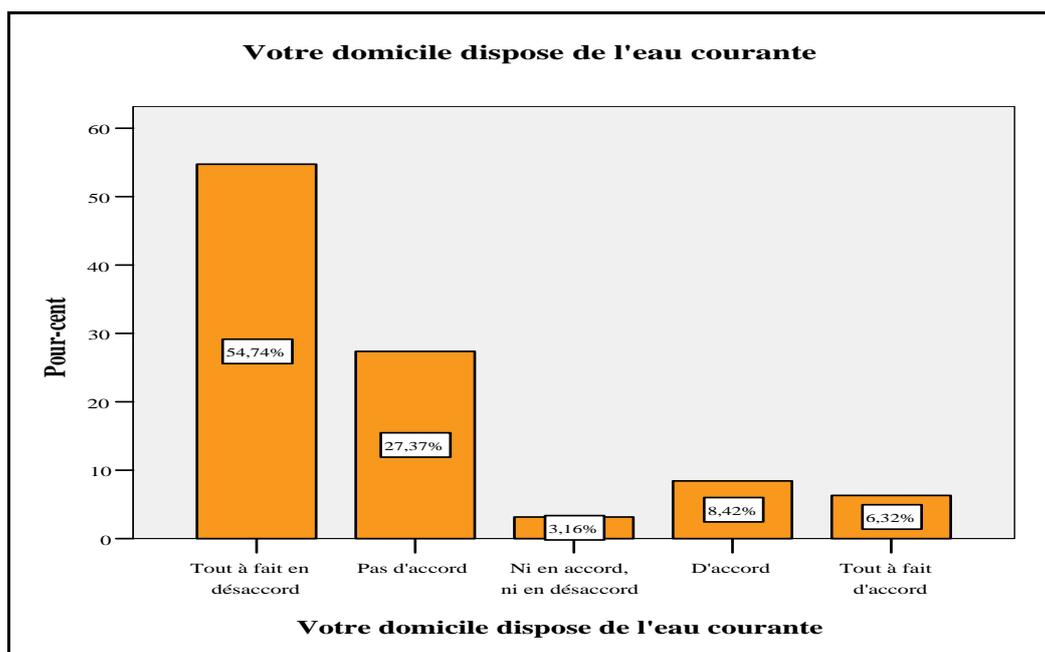
La non disponibilité d'un éclairage électrique qui ressort de ce tableau s'ajoute à la difficulté révélée au tableau précédent et est confirmée par 49.5% des IC qui sont tout à fait en désaccord quant à la disponibilité d'un éclairage électrique. Or nous savons que la

préparation lointaine des leçons ne peut remplacer la préparation immédiate de la veille de la leçon. Le faible taux de préparation des leçons peut ainsi parmi ses causes contenir ce facteur limitant : la qualité de l'éclairage.

-  **Votre domicile dispose de l'eau courante**

**Tableau 25 : Votre domicile dispose de l'eau courante**

Disposition de l'eau courante		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	52	54,7
	Pas d'accord	26	27,4
	Ni en accord, ni en désaccord	3	3,2
	D'accord	8	8,4
	Tout à fait d'accord	6	6,3
	Total	95	100,0



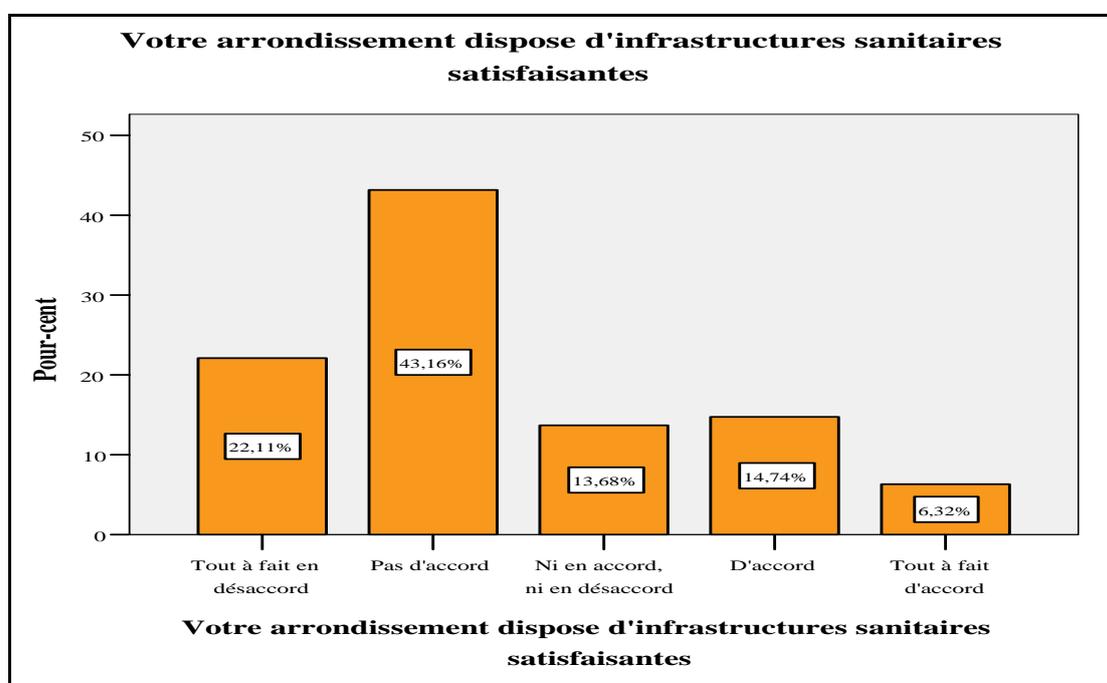
**Figure 19 : Votre domicile dispose de l'eau courante**

Les révélations du tableau 25 sont inquiétantes : 54.7% sont tout à fait en désaccord quant à la disponibilité de l'eau courante à domicile contre 27,4% seulement pas d'accord, et 6.3% tout à fait d'accord et 1.9% ni en accord ni en désaccord. Les nombreux usages de l'eau exigent ainsi de l'IC esquiné par une dure journée de travail fasse d'autres efforts supplémentaires pour la quête de l'eau indispensable à la vie.

- **Votre arrondissement dispose d'infrastructures sanitaires satisfaisantes**

**Tableau 26 : Votre arrondissement dispose d'infrastructures sanitaires satisfaisantes**

<b>Infrastructures sanitaires satisfaisantes</b>		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	21	22,1
	Pas d'accord	41	43,2
	Ni en accord, ni en désaccord	13	13,7
	D'accord	14	14,7
	Tout à fait d'accord	6	6,3
	Total	95	100,0



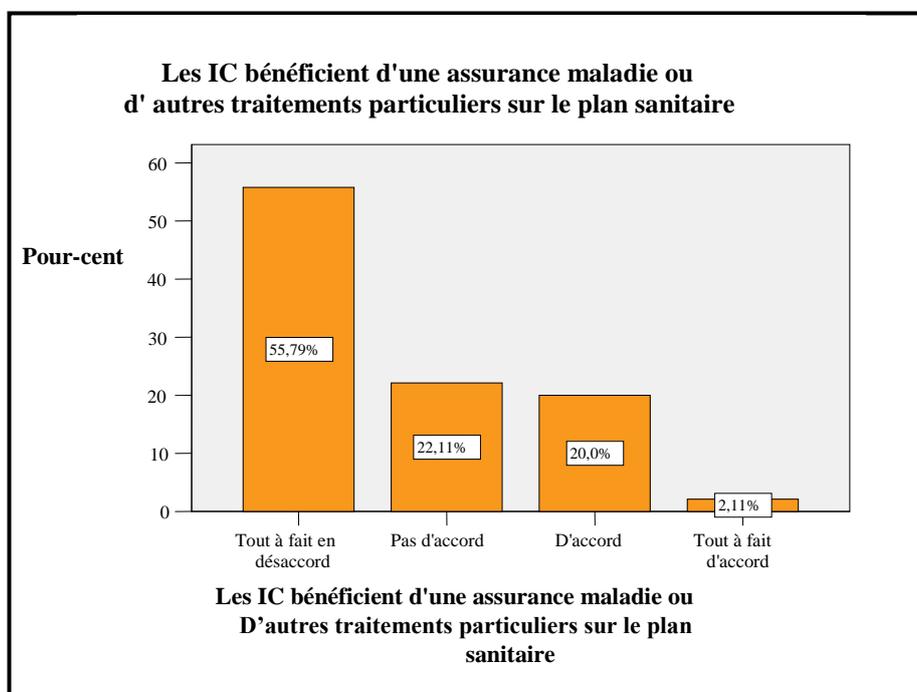
**Figure 20 : Votre arrondissement dispose d'infrastructures sanitaires satisfaisantes**

Au regard de la distribution du tableau 26, les 43,2% d'IC qui ne sont pas d'accord que leur arrondissement dispose d'infrastructures sanitaires satisfaisantes, ajoutés aux 22,1% tout à fait en désaccord dénotent le manque dans ce domaine si vital. Les enseignants sont donc contraints de parcourir de grandes distances pour joindre une structure sanitaire indiquée pour toute demande d'intervention médicale sérieuse.

- Les IC bénéficient d'une assurance maladie ou d'autres traitements particuliers sur le plan sanitaire

**Tableau 27 : Assurance maladie et traitement particulier des IC sur le plan sanitaire**

Assurance maladie et traitement particulier des IC sur le plan sanitaire		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	53	55,8
	Pas d'accord	21	22,1
	D'accord	19	20,0
	Tout à fait d'accord	2	2,1
	Total	95	100,0



**Figure 21 : Assurance maladie et traitement particulier des IC sur le plan sanitaire**

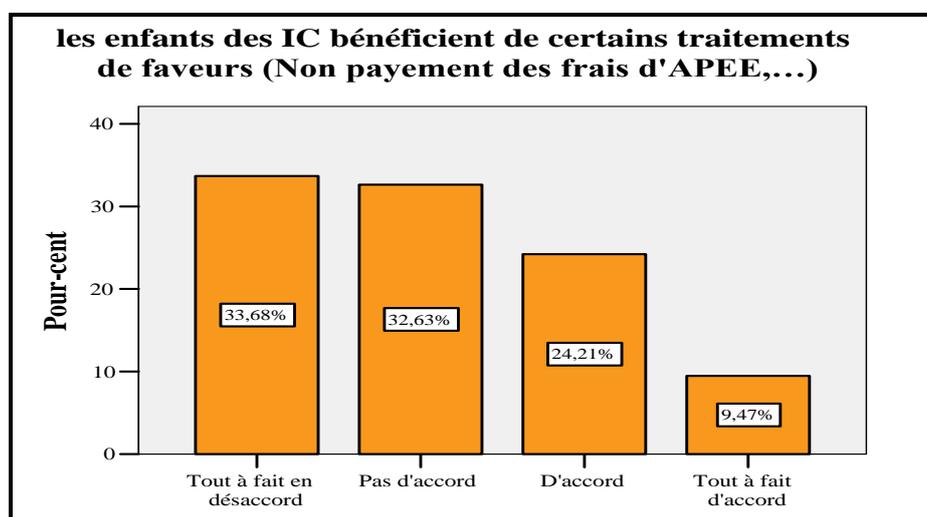
Le contrat de travail entre les IC et le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative stipule qu'ils sont médicalement pris en charge pendant leur fonction (pour les accidents de travail ou la survenue des maladies par exemple), mais ne mentionne nulle part une assurance maladie ; 55,8% d'IC sont tout à fait en désaccord qu'ils en bénéficient, et 22,1% pas d'accord, ils devraient donc prendre des initiatives personnelles pour souscrire à une assurance maladie ; de façon formelle, les critères à partir desquels ils

bénéficieraient de cette assurance nous restent inconnus, mais éventuellement attribuables aux faits de corruption.

- **Les enfants des IC bénéficient de certains traitements de faveurs (Non paiement des frais d’APEE, ...)**

**Tableau 28 : Bénéfice de certains traitements de faveur par les IC**

Bénéfice de certains traitements de faveurs par les IC		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	32	33,7
	Pas d'accord	31	32,6
	D'accord	23	24,2
	Tout à fait d'accord	9	9,5
	Total	95	100,0



**Figure 22 : Bénéfice de certains traitements de faveur par les IC**

Malgré la gratuité de l’école au Cameroun, la réalité sur le terrain est toute autre et certaines charges telles que les frais d’APEE ne sont pas facultatifs. Les enseignants sont membres des APEE au même titre que parents. C’est ce qui explique les données de ce tableau qui ne prête pas à équivoque : dans l’ensemble, les enfants des IC ne bénéficient pas de façon formelle de traitements de faveur tels que l’exemption du paiement des frais d’APEE ou autres ; 33,7% d’enquêtés sont tout à fait en désaccord à côté de 32,6% pas d’accord, soit un total de 65,13% qui déclarent ne pas en jouir.

Si certains en sont d’accord (24,2%) c’est de façon informelle tout comme pour les 9,5% tout à fait désaccord arguent que tous (parents et enseignants) devraient œuvrer pour le

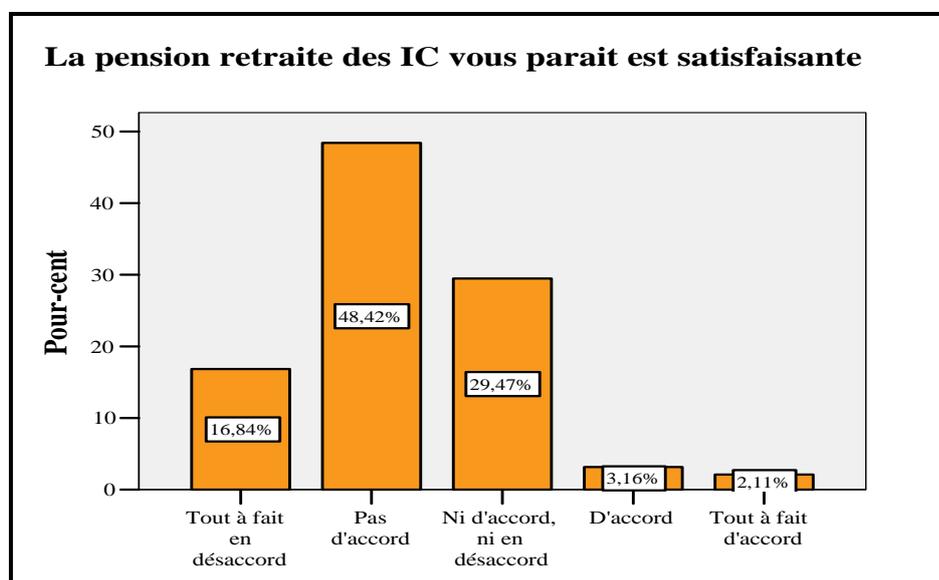
bon fonctionnement de l'école (premières nécessités, salaires des maîtres des parents pour éviter le phénomène des classes multigrades...).

Par contre, les enseignants des écoles confessionnelles catholiques ne paient au Cameroun que 50% des frais de scolarité dans les établissements de cet ordre d'enseignements.

- **La pension retraite des IC vous paraît satisfaisante**

**Tableau 29 : Niveau de satisfaction de la pension retraite des IC**

Satisfaction de la pension retraite des IC		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	16	16,8
	Pas d'accord	46	48,4
	Ni d'accord, ni en désaccord	28	29,5
	D'accord	3	3,2
	Tout à fait d'accord	2	2,1
	Total	95	100,0



**Figure 23 : Satisfaction de la pension retraite des IC**

La pension de retraite étant proportionnelle au salaire de fonction, la conséquence chez les IC est la modicité de leur compte tenu de la précarité de leur salaire de fonction. Les 2,1% tout à fait d'accord et les 3,2% d'accord d'être satisfaits par la pension de retraite peuvent rentrer dans la catégorie d'enseignants qui le sont par souci de s'assurer du salaire de

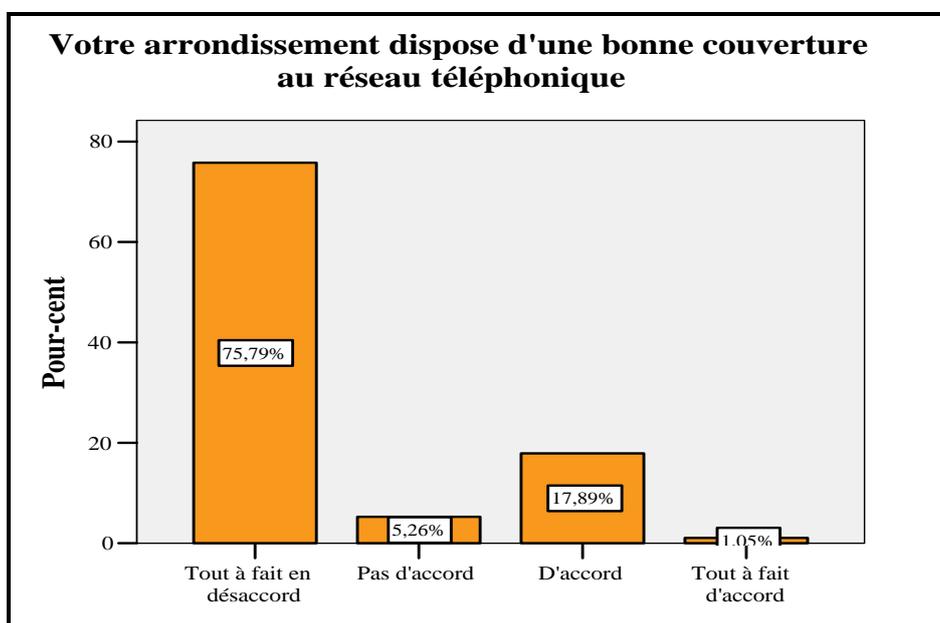
réserve. Autrement dit, il s'est agi pour eux de s'assurer le salaire minimum faute de mieux 48,4% d'IC sont pas d'accord d'être satisfaits de cette pension, 16,8% tout à fait en désaccord.

Au regard de ces données, nous pensons qu'il serait judicieux de réévaluer la situation des IC en retraite, retraite dont le traitement devrait dans la moindre mesure compenser les aberrations et iniquités entre les salaires des IC et enseignants fonctionnaires. Encore devrait-il avoir totalise 180 mois de service effectif (15 ans).

- **Votre arrondissement dispose d'une bonne couverture au réseau téléphonique**

**Tableau 30 : Couverture du réseau téléphonique**

Couverture au réseau téléphonique		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	72	75,8
	Pas d'accord	5	5,3
	D'accord	17	17,9
	Tout à fait d'accord	1	1,1
	Total	95	100,0



**Figure 24 : Couverture au réseau téléphonique**

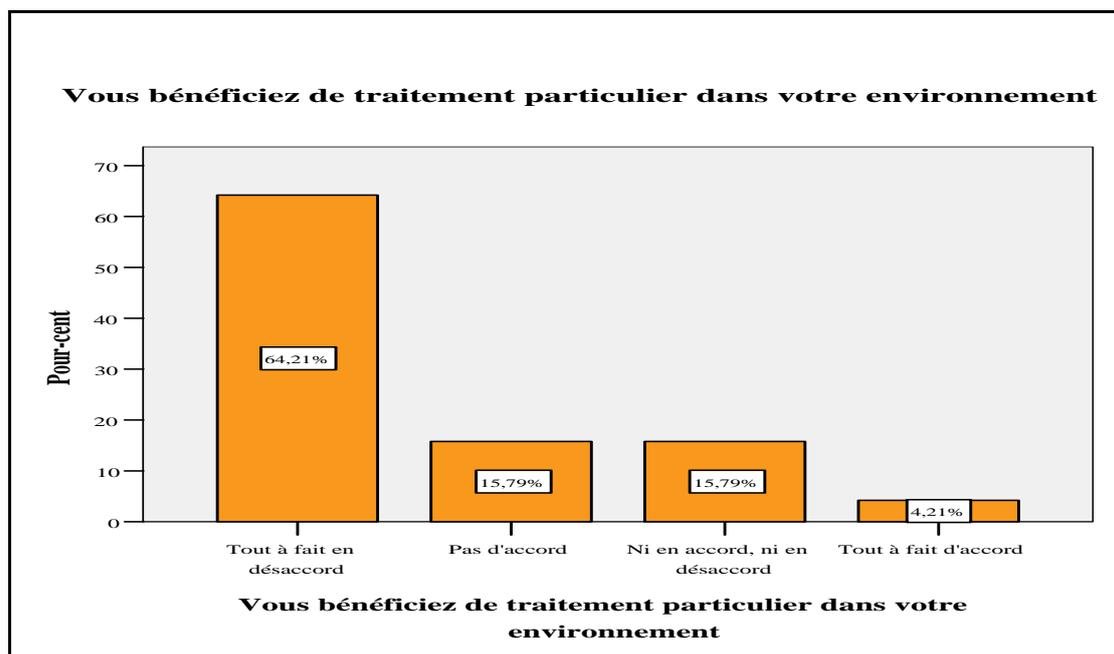
Malgré la vulgarisation des communications téléphoniques, certaines zones du Cameroun restent non couvertes par le réseau téléphonique, et 75,8% de nos enquêtes sont tout à fait en désaccord quant à savoir si leur arrondissement dispose d'une bonne couverture du réseau téléphonique. Les promoteurs investissent en effet généralement en fonction de la

taille de la population (clientèle) et de leur niveau de vie ; niveau assez bas dans les ZEP. 5,3% d'IC ne sont pas d'accord de la disponibilité du réseau téléphonique, pour 1,1% seulement tout à fait d'accord. Ce dernier pourcentage serait celui des IC exerçant dans le siège de l'arrondissement qui bénéficie de ces commodités élémentaires.

- **Vous bénéficiez de traitement particulier dans votre environnement**

**Tableau 31 : Vous bénéficiez de traitement particulier dans votre environnement**

Traitement particulier dans votre environnement		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	61	64,2
	Pas d'accord	15	15,8
	Ni en accord, ni en désaccord	15	15,8
	Tout à fait d'accord	4	4,2
	Total	95	100,0



**Figure 25 : Vous bénéficiez de traitement particulier dans votre environnement**

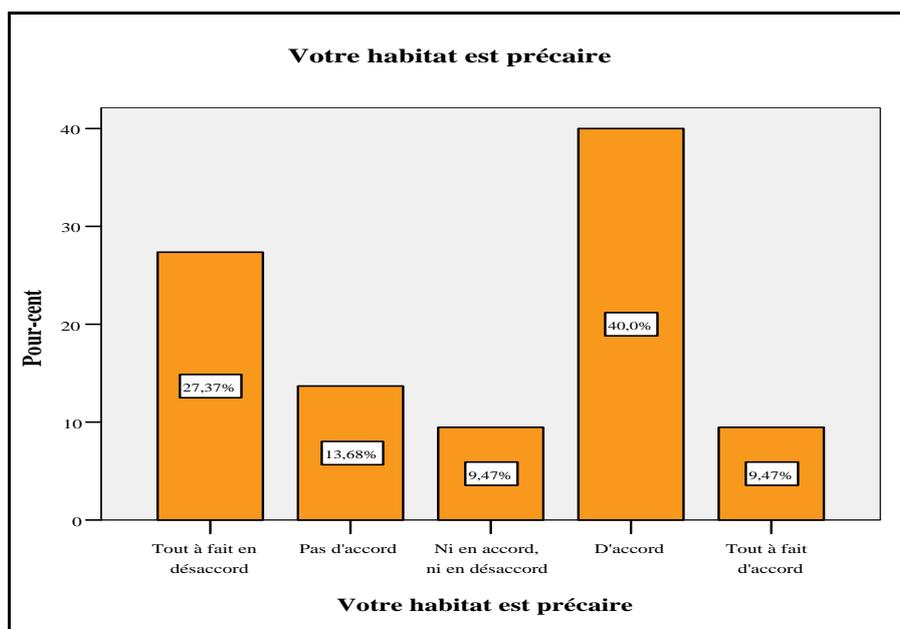
D'après le tableau 31, si 4,8% seulement d'enseignants interrogés se déclarent tout à fait d'accord bénéficier d'un traitement particulier dans leur environnement contre 64.2% tout à fait en désaccord, cela exprime qu'en dehors de leur traitement salarial, les IC ne bénéficient généralement pas d'autres avantages liés à l'exercice de leur fonction et que toutes les

conditions devraient être réunies pour qu'ils y accèdent. 15,8% ne sont pas d'accord qu'ils bénéficient d'un traitement particulier, soit ainsi un total de 80% si nous y adjoignons ceux suscités.

- **Votre habitat est précaire**

**Tableau 32 : Votre habitat est précaire**

Habitat précaire		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	26	27,4
	Pas d'accord	13	13,7
	Ni en accord, ni en désaccord	9	9,5
	D'accord	38	40,0
	Tout à fait d'accord	9	9,5
	Total	95	100,0



**Figure 26 : Habitat précaire**

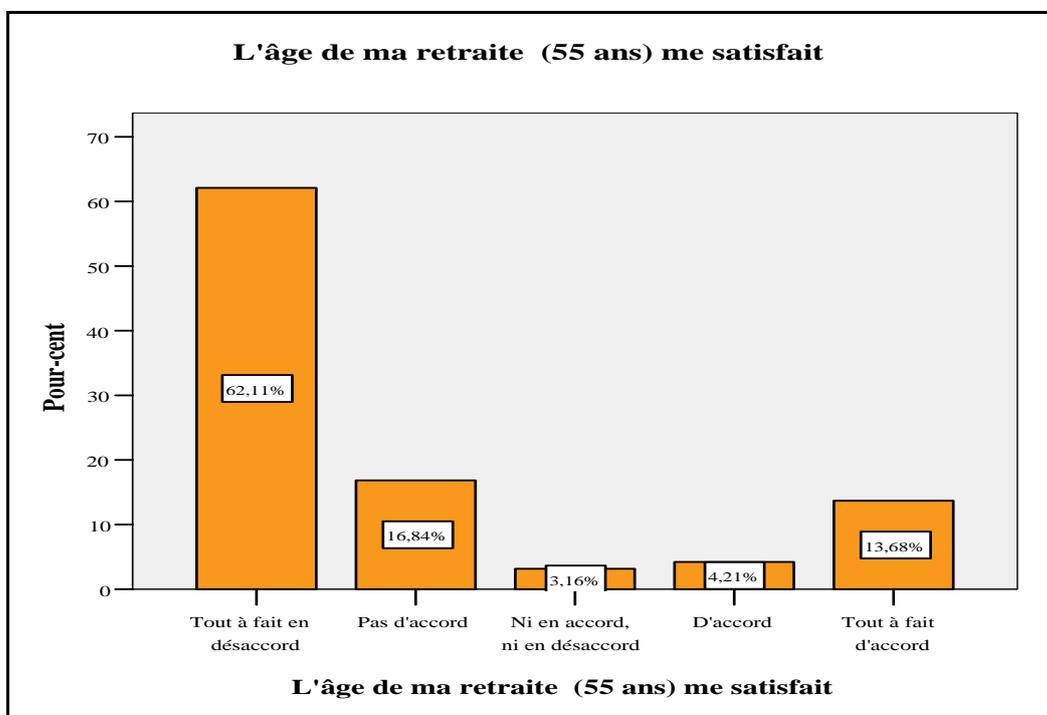
Il ressort de ce tableau que l'écart entre les enseignants tout à fait en désaccord (27,4%) et ceux en accord (13,7%) pour la précarité de l'habitat n'est pas grand. Autrement dit, la moyenne est acceptable et le problème se poserait ailleurs, par exemple sur la disponibilité des habitations étant donné qu'en zone rurale, la prédisposition et la priorité des autochtones n'est pas de construire des maisons à des fins commerciales. La pauvreté ambiante contribuerait d'ailleurs à la pérennisation de ce comportement.

#### 4.5. PRÉSENTATION DES DONNÉES LIÉES À LA PERSPECTIVE DE CARRIÈRE DES IC

- **L'âge de ma retraite (55 ans) me satisfait**

**Tableau 33 : L'âge de ma retraite (55 ans) me satisfait**

Satisfaction de l'âge de la retraite		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	59	62,1
	Pas d'accord	16	16,8
	Ni en accord, ni en désaccord	3	3,2
	D'accord	4	4,2
	Tout à fait d'accord	13	13,7
	Total	95	100,0



**Figure 27 : L'âge de ma retraite (55 ans) me satisfait**

Il ressort de la distribution du tableau 33 que 62,1% d'IC sont tout à fait en désaccord quant à savoir si l'âge de leur retraite (55 ans) les satisfait, pour 4,2% en accord contre 13,7% tout à fait d'accord. La crise de l'emploi accentuée au Cameroun depuis les années 90 est à l'origine de ce que les tranches d'âges entre 30 et 40 ans et entre 40 et 50 ans soient majoritaires. Le nouveau statut des enseignants signé du Président de la République par le décret n°2000/359 en date du 05 décembre 2000 portant statut particulier des fonctionnaires des corps de l'Éducation Nationale. Stipule en son article 73 que : « *les intégrations des agents de l'état relevant du code du travail se feront sans condition d'âge, mais sous réserve*

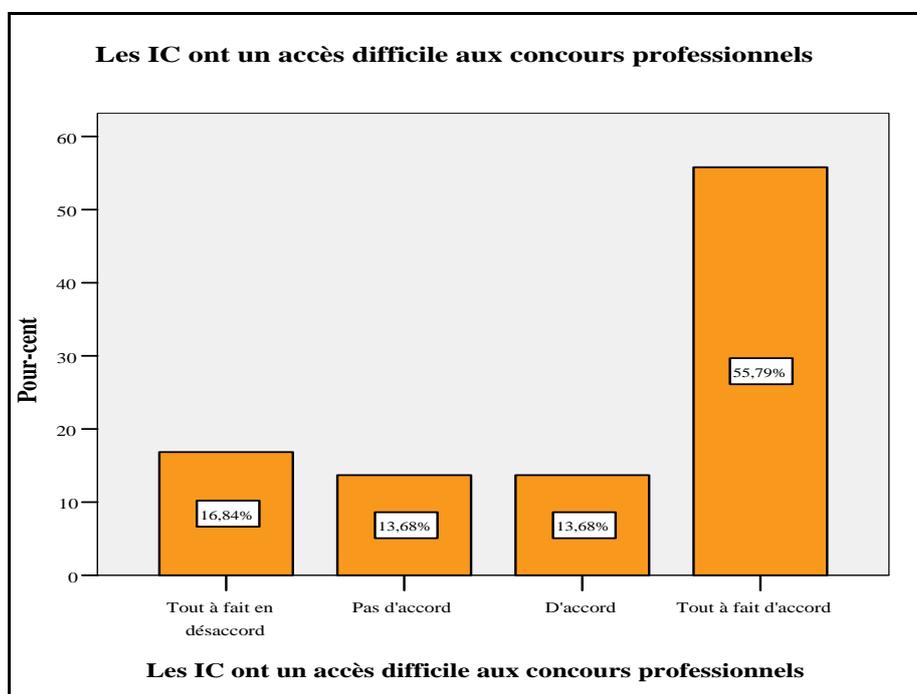
que les intéressés remplissent les autres conditions d'accès à la fonction publique », d'où la contractualisation des titulaires du CAPIEMP âgés jusqu'à 40 ans en début de carrière ; conséquence, le service effectué ne couvre que 15 années avant le départ en retraite fixé pour cette catégorie à 55 ans. Soit au total 07 avancements d'échelon seulement pour toute la carrière.

En outre, ce n'est qu'après 10 années de service que l'IC peut prétendre à une éventuelle intégration à la fonction publique. (MINEDUB, 2012).

- **Les IC ont un accès difficile aux concours professionnels.**

**Tableau 34 : Les IC ont un accès difficile aux concours professionnels.**

Accès difficile aux concours professionnels		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	16	16,8
	Pas d'accord	13	13,7
	D'accord	13	13,7
	Tout à fait d'accord	53	55,8
	Total	95	100,0



**Figure 28 : Les IC ont un accès difficile aux concours professionnels.**

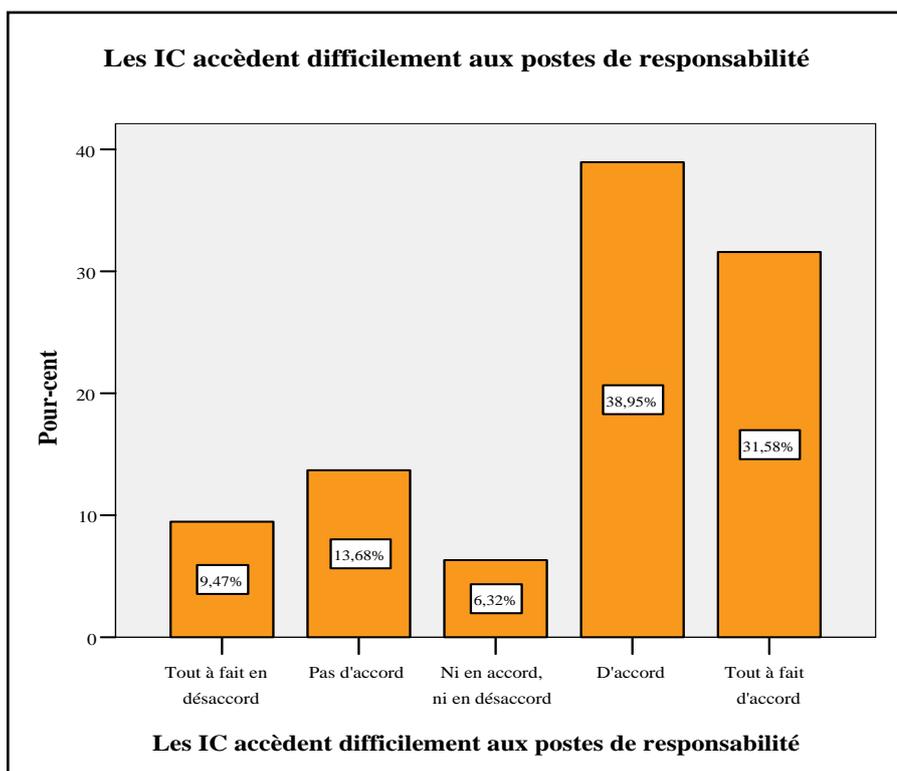
Au regard de la distribution du tableau 34, 55,8% d'IC sont tout à fait d'accord qu'ils accèdent difficilement aux concours professionnels. Ils rejoignent ainsi les 13,7% qui sont d'accord pour ce fait, soit un total de 69,5% justifiable par le fait que ce n'est qu'au bout de

10 ans qu'ils évoluent au grade d'IEG et devront attendre les 5 années d'ancienneté requise dans le même grade pour postuler à un concours professionnel (MINEDUB, 2012).

**-Les IC accèdent difficilement aux postes de responsabilité.**

**Tableau 35 : Les IC accèdent difficilement aux postes de responsabilité.**

Accès difficile aux postes de responsabilité		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	9	9,5
	Pas d'accord	13	13,7
	Ni en accord, ni en désaccord	6	6,3
	D'accord	37	38,9
	Tout à fait d'accord	30	31,6
	Total	95	100,0



**Figure 29 : Les IC accèdent difficilement aux postes de responsabilité.**

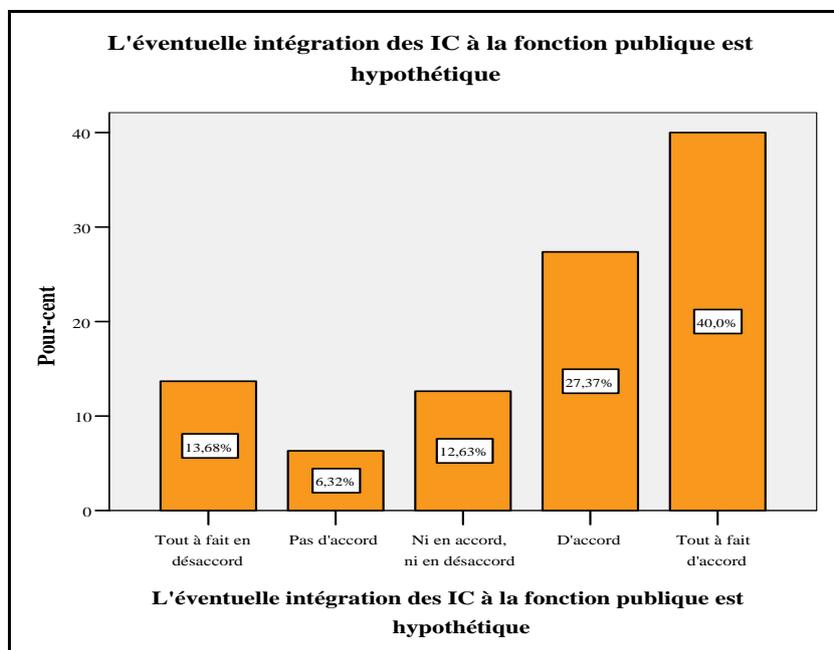
L'observation du tableau représenté par le graphique ci-dessus indique que 31,6% d'IC sont tout à fait d'accord qu'ils accèdent difficilement aux postes de responsabilités dans leur carrière. Cette position est confortée par le constat selon lequel de tous les IC exerçant dans l'arrondissement de Moutourwa, 01 seul est animateur pédagogique, aucun n'est chef de bureau dans l'IAEB, ce qui nous fait penser que la prise en compte de la catégorie à laquelle

l'on appartient semble constitutive des critères de nomination aux postes de responsabilité. 30 IC seulement sont directeurs d'écoles. Aucune école n'ayant jusqu'à 6 enseignants, il est clair que les 30 IC sont d'office des titulaires de classe et ne peuvent jouir des mêmes privilèges qu'un directeur non chargé ; nous pouvons d'ailleurs nous demander si la fonction enseignante ne précède pas celle administrative. 37 % de ces enseignants sont d'accord pour ce constat, ce qui amène à 72.3% le nombre d'enseignants qui pensent que les IC accèdent difficilement aux postes de responsabilité.

- **L'éventuelle intégration des IC à la fonction publique est hypothétique**

**Tableau 36 : L'éventuelle intégration des IC à la fonction publique est hypothétique.**

<b>L'intégration des IC à la fonction publique est hypothétique</b>		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	13	13,7
	Pas d'accord	6	6,3
	Ni en accord, ni en désaccord	12	12,6
	D'accord	26	27,4
	Tout à fait d'accord	38	40,0
	Total	95	100,0



**Figure 30 : L'éventuelle intégration des IC à la fonction publique est hypothétique**

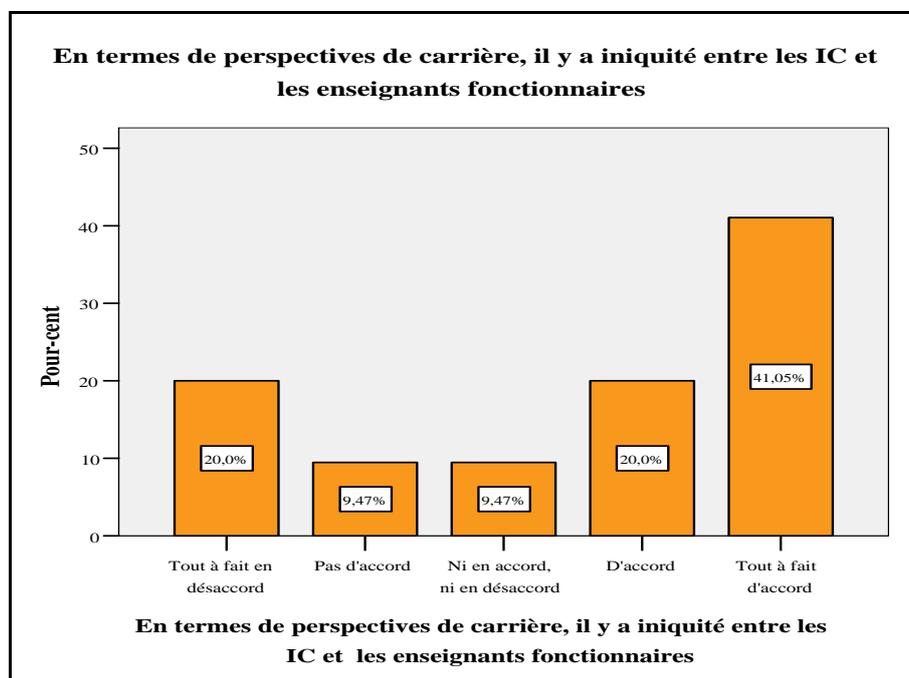
À la lecture de ce tableau que représente si bien le diagramme, nous constatons que l'intégration à la fonction publique est hypothétique selon l'avis de 40.0% d'IC qui en sont

tout à fait d'accord, et 27,4% d'accord. Ces avis ne sont pas surprenants si nous nous référons à la posture du MINEDUB (2012) pour qui ce n'est qu'après 10 ans de service que les IC peuvent prétendre à une éventuelle intégration à la fonction publique. Ces révélations sont inquiétantes et peuvent avoir une incidence sur le moral des IC. Il est possible que les 13,7% qui sont tout à fait en désaccord avec cette position, soit n'ont jamais pris connaissance du référentiel de gestion de l'instituteur contractuel, soit n'interprètent pas correctement le sens de l'épithète « éventuelle. ».

- **En termes de perspectives de carrière, il y a iniquité entre les IC et les enseignants fonctionnaires**

**Tableau 37: En termes de perspectives de carrière, il y a iniquité entre les IC et les enseignants fonctionnaires.**

<b>Iniquité entre les IC et les enseignants fonctionnaires</b>		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	19	20,0
	Pas d'accord	9	9,5
	Ni en accord, ni en désaccord	9	9,5
	D'accord	19	20,0
	Tout à fait d'accord	39	41,1
	Total	95	100,0



**Figure 31 : En termes de perspectives de carrière, il y a iniquité entre les IC et les enseignants fonctionnaires.**

Il est certain que la candidature aux concours professionnels n'est autorisée aux IC qu'après 10 ans selon le guide de gestion des IC. C'est certainement pour cette raison que

41,1% d'IC interrogés sont d'avis qu'il y a iniquité entre les IC et les enseignants fonctionnaires, en effet, allant dans le même sens que les 20% qui sont en accord avec cette position. ils se réfèrent au critère qui exige seulement 5 années d'expérience aux enseignants fonctionnaires pour postuler à un concours professionnel à l'issue duquel ils sont reclassés IPEG, et PAENI 05 années après, pour dans les 5 suivantes passer au grade de PENI, dans les mêmes critères d'ancienneté, évoluant ainsi en catégorie A<sub>2</sub> de la fonction publique. Contrairement à ces enseignants fonctionnaires, l'IC devra attendre 10 années pour prétendre à une éventuelle intégration qui si elle a lieu ne lui donne droit à un concours professionnel que 5 années plus tard, autrement dit à sa 15<sup>ème</sup> année de service. Conséquence, pour l'IC contractualisé à 40 ans, le grade le plus élevé auquel il peut accéder est celui d'IEG.

Enfin le salaire de base d'un IC en début de carrière est de 108547 FCFA contre 123000 FCFA pour un IEG en début de carrière pour les mêmes tâches requises, les mêmes obligations professionnelles.

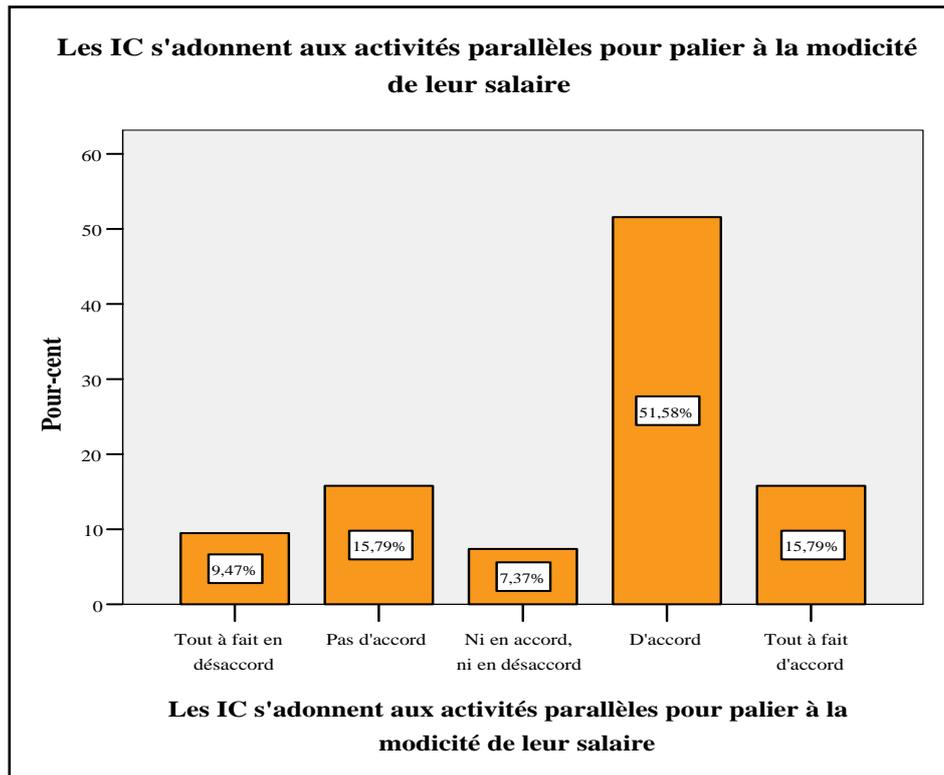
En termes de formation professionnelle, l'IC aura pourtant quantitativement et qualitativement été mieux formé que certains IEG dont le programme de formation ne contenait pas encore certaines disciplines aujourd'hui incontournables telles que la didactique spécifique des disciplines et l'anglais, les Technologies Educatives, les Technologies de l'Information et de la Communication ou la didactique des sciences et éducation à l'environnement. La création des salles multimédia et le e-learning améliorent parallèlement la formation de l'instituteur d'aujourd'hui qui malheureusement n'est que contractualisé à l'issue de sa formation.

#### 4.6. PRÉSENTATION DES DONNÉES LIÉES AUX COMPORTEMENTS DES IC

- Les IC s'adonnent aux activités parallèles pour palier à la modicité de leur salaire

**Tableau 38 : Les IC s'adonnent aux activités parallèles pour palier à la modicité de leur salaire**

Activités parallèles pour palier à la modicité de leur salaire		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	9	9,5
	Pas d'accord	15	15,8
	Ni en accord, ni en désaccord	7	7,4
	D'accord	49	51,6
	Tout à fait d'accord	15	15,8
	Total	95	100,0



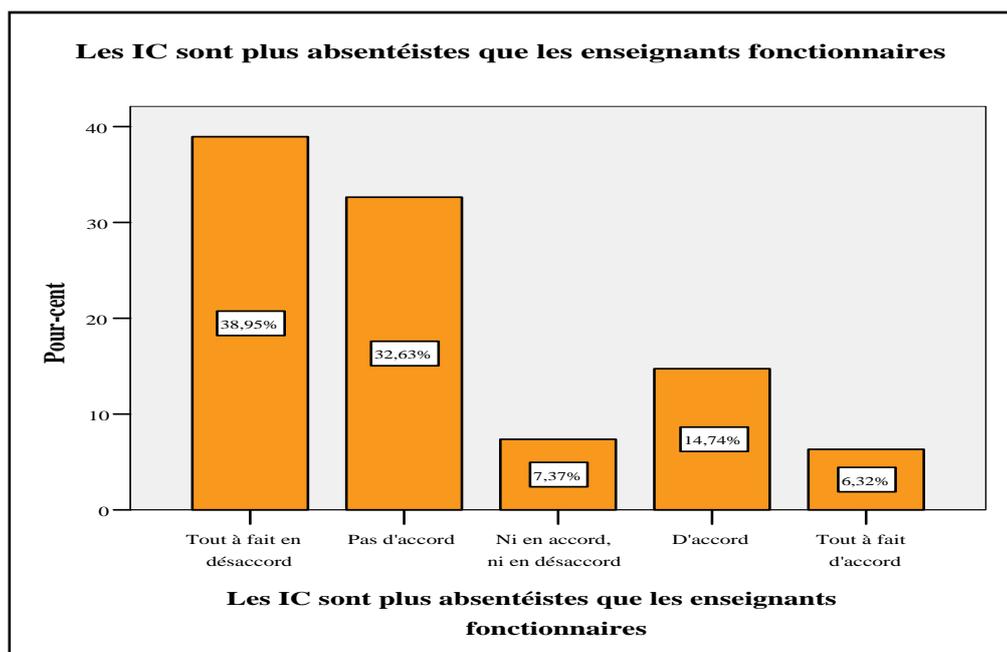
**Figure 32 : Les IC s'adonnent aux activités parallèles pour palier à la modicité de leur salaire.**

Le tableau ci-dessus est révélateur de ce que si nous faisons le cumul des IC tout à fait d'accord ( 15,8%) et de ceux d'accord (51,6%) qui s'adonnent aux activités parallèles pour palier à la modicité de leur salaire, nous obtenons 66,14% d'avis allant dans le même sens, pour signifier en filigrane qu'ils font des micro-activités économiques (agriculture, commerce ou autres) susceptibles d'occuper une part considérable de leur temps qui devrait être consacré aux tâches lointaines ou immédiates relatives à l'exercice serein de leur profession.

**-Les IC sont plus absentéistes que les enseignants fonctionnaires.**

**Tableau 39 : Les IC sont plus absentéistes que les enseignants fonctionnaires.**

<b>Les IC sont les enseignants plus absentéistes</b>		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	37	38,9
	Pas d'accord	31	32,6
	Ni en accord, ni en désaccord	7	7,4
	D'accord	14	14,7
	Tout à fait d'accord	6	6,3
	Total	95	100,0



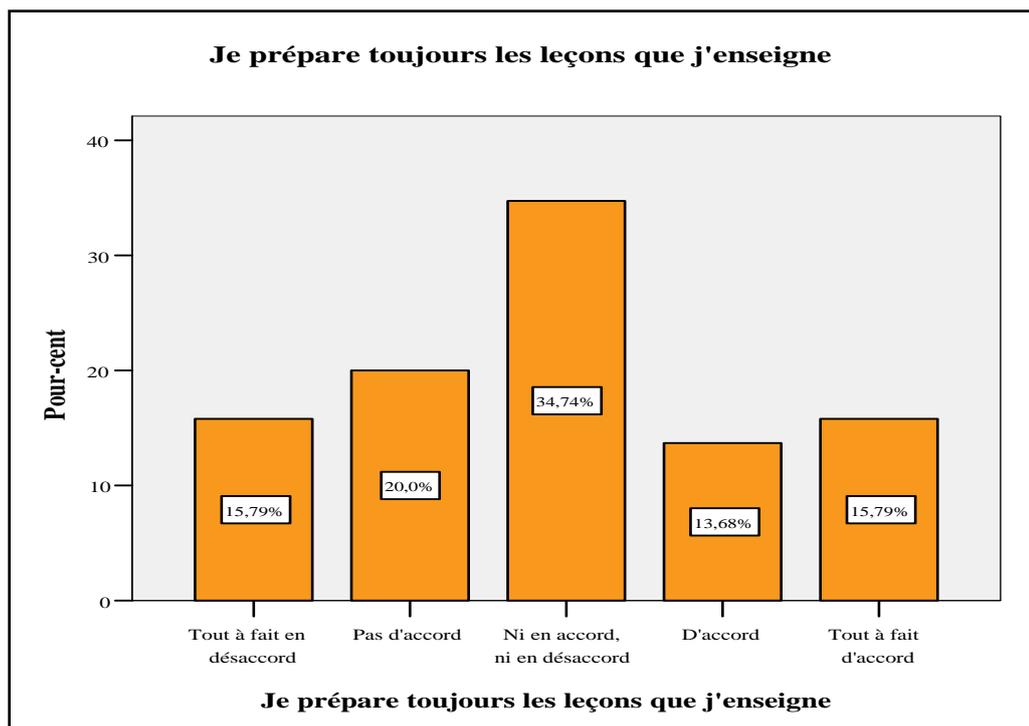
**Figure 33 : Les IC sont plus absentéistes que les enseignants fonctionnaires.**

D'après la distribution de ce tableau, 38.9% d'IC sont totalement en désaccord par rapport à l'idée selon laquelle les IC sont plus absentéistes que les enseignants fonctionnaires, 32.6% pas d'accord contre 6,3% tout à fait en accord et 14,7% en accord. Ces pourcentages dénotent de l'assiduité des IC tout comme de celle des enseignants fonctionnaires malgré les activités parallèles qu'ils mèneraient. Le phénomène de l'absentéisme serait donc plutôt attribuable à la conjonction de certaines réalités dans les ZEP, réalités qui contrarient aussi bien l'IC que les enseignants fonctionnaires (éloignement des lieux de perception du salaire ou des centres hospitaliers, qualité du salaire, insuffisance ou qualité des voies de communication...).

### -Je prépare toujours les leçons que j'enseigne

**Tableau 40: Je prépare toujours les leçons que j'enseigne**

<b>Je prépare toujours les leçons que j'enseigne</b>		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	15	15,8
	Pas d'accord	19	20,0
	Ni en accord, ni en désaccord	33	34,7
	D'accord	13	13,7
	Tout à fait d'accord	15	15,8
	Total	95	100,0



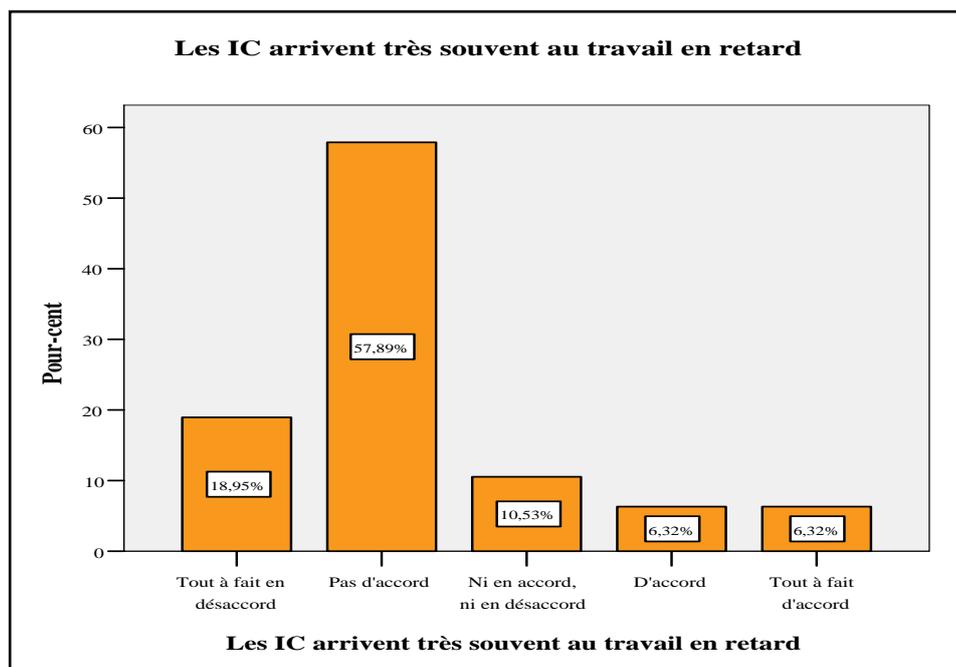
**Figure 34 : Je prépare toujours les leçons que j'enseigne.**

Le constat inquiétant que ce tableau dénote (15,8% d'IC sont tout à fait en désaccord quant à savoir s'ils préparent toujours les leçons qu'ils enseignent, 20% pas d'accord et jusqu'à 34,7% ni en accord ni en désaccord) est révélateur de ce que seulement 29,5% d'IC préparent toujours les leçons qu'ils enseignent. Nous savons qu'un maître qui n'a pas préparé sa leçon hésite, improvise tant bien que mal, manque de logique et de profondeur (Macaire, 1993). Cette situation est révélatrice de l'émoussement de la conscience professionnelle qui hypothèque la qualité de l'enseignement. Les 34,7% ni en accord ni en désaccord témoignent aussi bien du malaise que du libertinage de ces enseignants, et parallèlement du déficit ou de la défaillance de la supervision pédagogique.

**-Les IC arrivent très souvent au travail en retard.**

**Tableau 41: Les IC arrivent très souvent au travail en retard.**

Les IC arrivent très souvent au travail en retard		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	18	18,9
	Pas d'accord	55	57,9
	Ni en accord, ni en désaccord	10	10,5
	D'accord	6	6,3
	Tout à fait d'accord	6	6,3
	Total	95	100,0



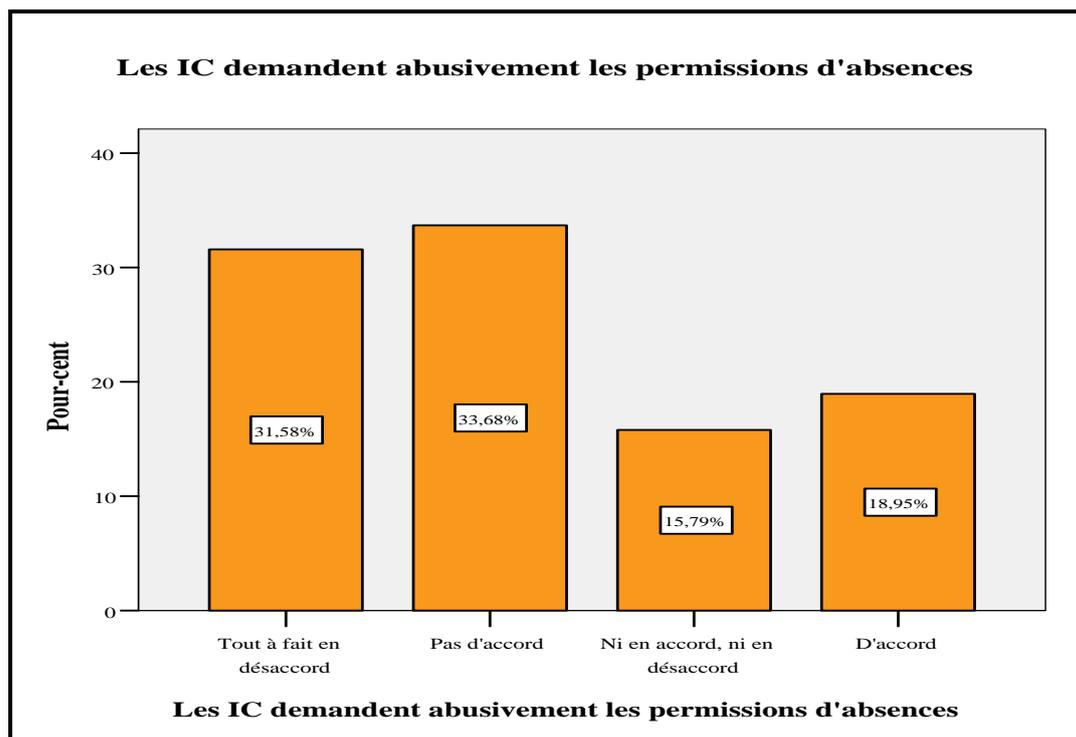
**Figure 35: Les IC arrivent très souvent au travail en retard**

Les données du tableau ci-dessus nous rappellent celles de celui de l'absentéisme des IC ; il ressort en effet ici que les IC ne sont pas particulièrement en retard à leur poste de travail. 18,9% d'enseignants sont en effet tout à fait en désaccord quant à savoir si les IC arrivent très souvent en retard, 57,9% pas d'accord contre seulement 6,3% tout à fait d'accord et 6,3% d'accord. La ponctualité ou le retard au travail dépendrait donc d'autres facteurs que de la catégorie à laquelle on appartient, IC ou fonctionnaire.

**- Les IC demandent abusivement les permissions d'absences**

**Tableau 42 : Les IC demandent abusivement les permissions d'absences**

<b>Les IC demandent abusivement les permissions d'absences</b>		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	30	31,6
	Pas d'accord	32	33,7
	Ni en accord, ni en désaccord	15	15,8
	D'accord	18	18,9
	Total	95	100,0



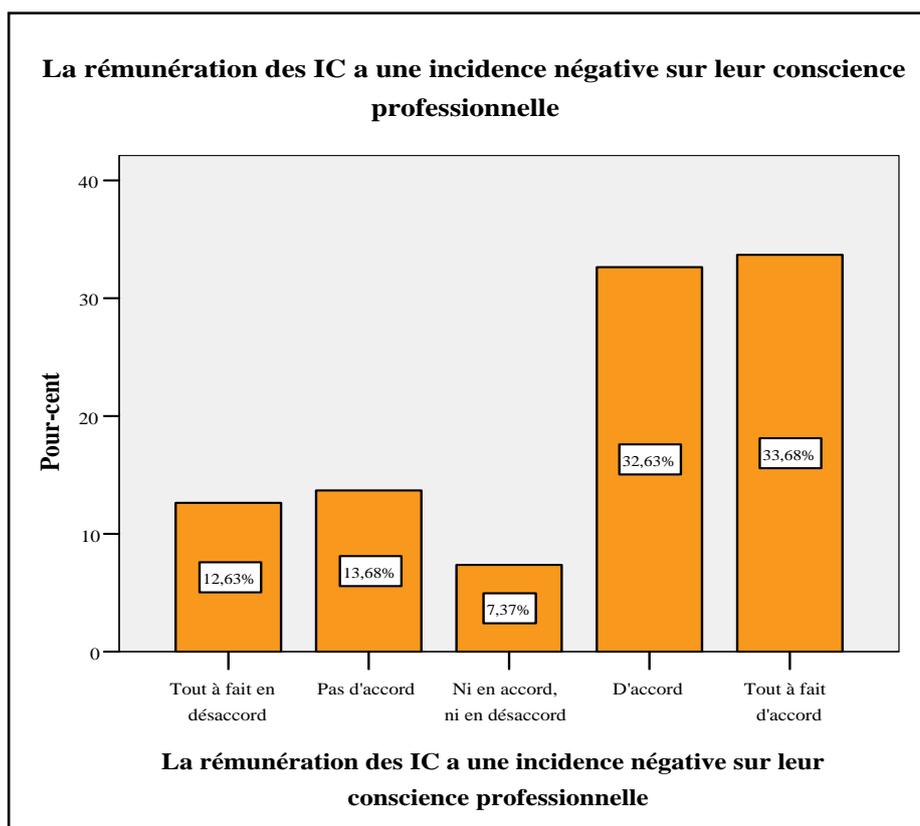
**Figure 36: Les IC demandent abusivement les permissions d'absences**

Ce tableau indique que les IC ne demandent pas outre mesure des permissions d'absences. 31,6% d'IC à la préoccupation de savoir si les IC demandent abusivement les permissions d'absence sont tout à fait en désaccord, 33,7% pas d'accord, soit un total de 55,3% allant dans le même sens. Il semble donc que les mobiles de l'absentéisme sont à chercher dans la globalité de la vie de l'enseignant des ZEP en général avec son cortège de difficultés.

- **La rémunération des IC a une incidence négative sur leur conscience professionnelle**

**Tableau 43: La rémunération des IC a une incidence négative sur leur conscience professionnelle**

La rémunération des IC a une incidence négative sur leur conscience professionnelle		Fréquence	Pour cent
Valide	Tout à fait en désaccord	12	12,6
	Pas d'accord	13	13,7
	Ni en accord, ni en désaccord	7	7,4
	D'accord	31	32,6
	Tout à fait d'accord	32	33,7
	Total	95	100,0



**Figure 37 : La rémunération des IC a une incidence négative sur leur conscience professionnelle**

Les révélations de ce tableau sont suffisamment claires : La rémunération des IC a une incidence négative sur leur conscience professionnelle ; le pourcentage assez élevé de ceux d'entre eux qui en sont tout à fait d'accord (33,7%) et de ceux qui sont d'accord (32,6%) le démontre à profusion. Ceci peut se justifier par la différence entre le salaire de base des IC et celui des fonctionnaires, et entre le poids de l'effet financier des éléments du salaire. 12,6% seulement d'IC sont tout à fait en désaccord avec cet avis, et 13,6% pas d'accord. Ce tableau ci-dessous attire notre attention sur la taille des écarts entre les salaires et entre les éléments du salaire des IC et des IEG pour les mêmes tâches, les mêmes obligations professionnelles ou autres.

**Tableau 44: Comparaison de quelques éléments de salaire**

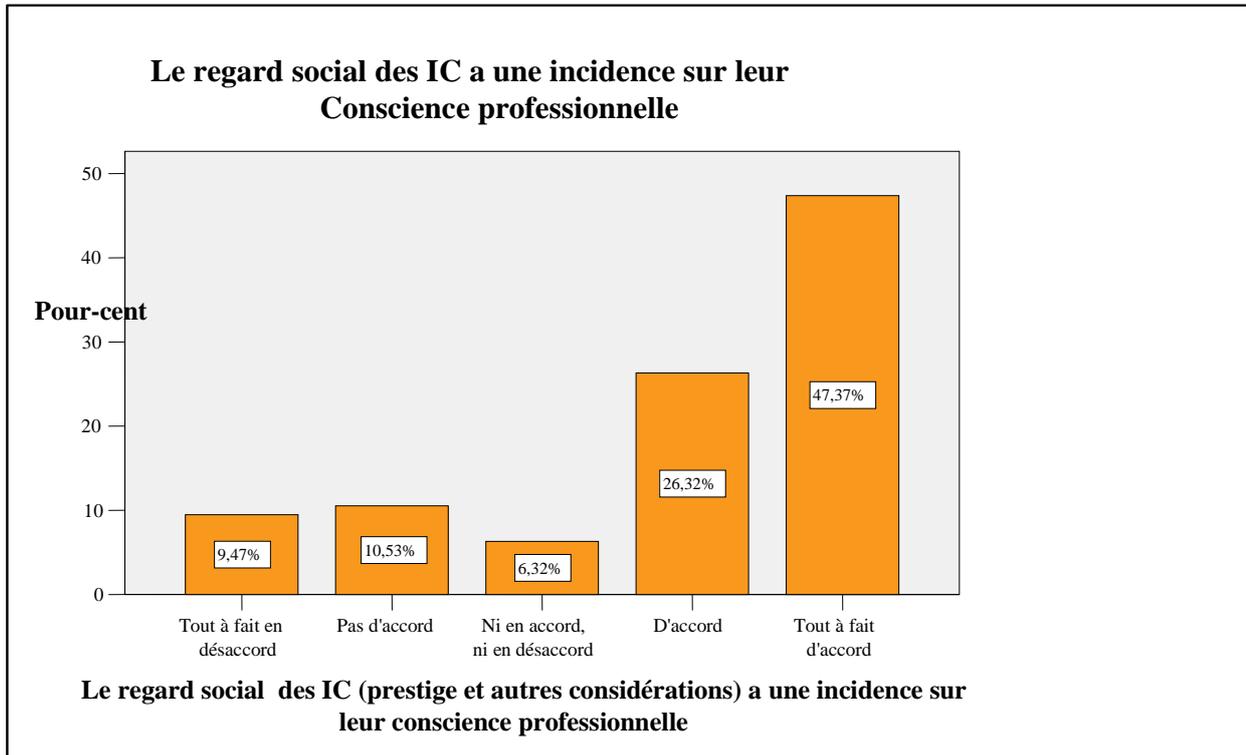
<b>comparaison de quelques éléments de salaire</b>	<b>IC recruté depuis 2007, à ce jour</b>	<b>IEG intégré à la fonction publique en 2012, à ce jour</b>
Salaire de base	108.547	123.000
Indemnité de non-logement	21709	24.648
Complément forfaitaire	/	2000
Prime de documentation et de recherche	10.000	10.000
Prime d'enseignement et d'évaluation	10.000	10.000
Prime de technicité instituteur/maître	17650	17650
Age de retraite	55 ans	60 ans

La lecture de ce tableau dès la première ligne nous situe sur la discrimination flagrante dans la rémunération du corps enseignant de l'éducation de base du seul fait de l'appartenance des enseignants à des groupes socioprofessionnels distincts, quoique contraints aux mêmes obligations professionnelles : la différence entre les salaires de base d'un IC et d'un IEG est de 14.458 francs CFA ,et de 2939 francs CFA pour la prime de non logement . Par ailleurs, l'âge de retraite de l'IC est fixé à 55 ans contre 60 ans pour l'IEG .Si nous-nous souvenons que plus haut nous avons vu que l'IC devait effectuer dix années de service avant de prétendre à son intégration à la fonction publique, le poids de ces cinq années qui anticipent sa retraite sera mieux évalué de même que son impact sur la motivation ou le dévouement de l'IC au travail.

- **le regard social des IC (prestige et autres considérations) a une incidence sur leur conscience professionnelle.**

**Tableau 45 : le regard social des IC (prestige et autres considérations) a une incidence sur leur conscience professionnelle**

<b>le regard social des IC (prestige et autres considérations) a une incidence sur leur conscience professionnelle</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pour cent</b>
Valide Tout à fait en désaccord	9	9,5
Pas d'accord	10	10,5
Ni en accord, ni en désaccord	6	6,3
D'accord	25	26,3
Tout à fait d'accord	45	47,4
Total	95	100,0



**Figure 38 : Le regard social des IC (prestige et autres considérations) a une incidence sur leur conscience professionnelle**

Il ressort de ce tableau que 47.4% d'IC sont tout à fait d'accord que le regard social à une incidence sur leur conscience professionnelle, et que 26,3% en est d'accord, soit un total de 73,7% qui estiment que leur engouement dans l'exercice de leur fonction est quelque peu émoussé par la rudesse du regard social. Un environnement accueillant, sain et adéquat peut effectivement être un facteur motivant et déterminer un comportement. Nous constatons ici que seulement 9.5% ne sont pas tout à fait d'accord que le regard social a une incidence sur leur conscience professionnelle et 10,5% pas d'accord.

L'analyse descriptive de nos résultats terminée, faisons à présent l'analyse inférentielle, laquelle nous permettra de vérifier nos hypothèses de recherche afin de tirer les conclusions issues des tests.

#### **4.7. ANALYSE INFÉRENTIELLE**

L'analyse inférentielle de nos données est l'une des étapes cruciales ayant pour but de tirer des conclusions sur nos hypothèses à partir des résultats empiriques. L'objectif ici est de tester l'existence d'un lien de dépendance significatif entre les variables indépendante et

dépendante de chacune de nos hypothèses de recherche. Cette analyse, tout comme l'analyse descriptive, a été faite par ordinateur pour minimiser les risques d'erreurs.

Pour la vérification de chaque hypothèse de recherche, le protocole est le suivant :

1. Formulation des hypothèses statistiques ( $H_a$ ) et ( $H_0$ ) ;
2. Choix du seuil de signification ;
3. Calcul du nombre de degré de liberté et de la valeur de la statistique ;
4. Lecture de la valeur critique du Khi-deux sur une table et prise de décision ;

**NB** : A cette étape, nous allons chaque fois nous référer à la règle de décision qui suit:

- Si  $\chi^2$  calculé est supérieur au  $\chi^2$  lu, on accepte  $H_a$  et on rejette  $H_0$
- Si  $\chi^2$  calculé est inférieur au  $\chi^2$  lu, on accepte  $H_0$  et on rejette  $H_a$

#### **4.7.1-Vérification de l'hypothèse de recherche 1 ( $H_{R1}$ )**

Notre première hypothèse stipule que le type d'environnement de travail des IC influence de façon significative leur comportement pédagogique.

##### **1<sup>ère</sup> étape : Formulation des hypothèses statistiques**

- $H_a$  : Le type d'environnement de travail des IC influence de façon significative leur comportement pédagogique lacunaire.
- $H_0$  : Le type d'environnement de travail des IC n'influence pas de façon significative leur comportement pédagogique.

##### **2<sup>ème</sup> étape : choix du seuil de signification**

Nous sommes en science sociale, alors nous avons choisi comme seuil de signification 0,05. Ce qui signifie que nous avons 5% de chances de nous tromper lors de la prise de décision et 95 % de chances de ne pas le faire.

##### **3<sup>ème</sup> étape : Calcul du nombre de degré de liberté et de la valeur de la statistique**

**Tableau 46: Tableau croisé type d'environnement de travail des IC et comportement pédagogique.**

**Tableau croisé**

Effectif	Comportement pédagogique lacunaire														Total
	13,00	15,00	16,00	17,00	18,00	19,00	20,00	21,00	22,00	23,00	24,00	25,00	26,00	27,00	
Envir 14,00 de travail difficiles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
15,00	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
16,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
17,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	0	0	0	7
18,00	3	0	6	4	3	0	0	3	3	4	0	6	0	0	32
19,00	0	0	0	0	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	10
20,00	0	0	0	0	3	0	3	0	0	3	0	0	0	3	12
21,00	0	3	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	9
22,00	0	0	0	0	4	0	0	0	3	0	0	0	3	0	10
23,00	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
26,00	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
Total	3	3	6	7	14	12	6	3	9	13	4	6	6	3	95

$nddl = (L - 1) (C - 1)$  avec L = nombre de lignes et C = nombre de colonnes

A.N :  $nddl = (11 - 1) (14 - 1) = 10 \times 13 = 130$ .

**Tableau 47 : Tests du Khi-deux pour la première hypothèse**

Tests du Khi-deux	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	383,089(a)	130	0,000
Rapport de vraisemblance	246,660	130	0,000
Association linéaire par linéaire	0,728	1	0,394
Nombre d'observations valides	95		

a 130 cellules (98,5%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,11.

- Il ressort de ce tableau que la valeur du  $\chi^2$  calculé est de 383,08.

**Tableau 48 : Mesures symétrique pour la première hypothèse**

Mesures symétriques	Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal Coefficient de contingence	0,895	0,000
Nombre d'observations valides	95	

a L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

- Il ressort de ce tableau que la valeur du coefficient de contingence est de 0,895

#### **4<sup>e</sup> étape : Lecture de la valeur critique du Khi-deux sur une table et prise de décision**

- D'après la table de distribution du Khi carré, pour  $nddl = 130$  et  $\alpha = 0,05$ , le  $\chi^2_{lu}$  est de 156,56.
- **Décision :** Étant donné que  $\chi^2_{cal} (383,08) > \chi^2_{lu} (156,56)$ ,  $H_0$  est rejetée et  $H_a$  est acceptée : nous confirmons donc que le type d'environnement de travail des IC influence de façon significative leur comportement pédagogique.

#### **5<sup>e</sup> étape: Conclusion**

L'acceptation de l'hypothèse alternative nous permet de dire que notre hypothèse de recherche  $HR_1$  est confirmée. Le coefficient de contingence (C.C.) permettant de mesurer la force de liaison entre ces deux variables est de 0,895. Il existe donc un lien significatif de forte intensité entre l'environnement de travail difficile des IC et leur comportement pédagogique.

#### **4.7.2- Vérification de l'hypothèse de recherche 2 ( $HR_2$ )**

Notre deuxième hypothèse stipule que la qualité des critères de rémunération des IC influencent de façon significative leur comportement pédagogique.

#### **1<sup>ère</sup> étape : Formulation des hypothèses statistiques**

- $H_a$  : La qualité des critères de rémunération des IC influencent de façon significative leur comportement pédagogique lacunaire.
- $H_0$  : La qualité des critères de rémunération des IC n'influencent pas de façon significative leur comportement pédagogique.

## 2<sup>ème</sup> étape : choix du seuil de signification

Nous sommes en sciences sociales, alors nous avons choisi comme seuil de signification 0,05. Ce qui signifie que nous avons 5% de chance de nous tromper lors de la prise de décision et 95 % de chance de ne pas le faire.

## 3<sup>ème</sup> étape : Calcul du nombre de degré de liberté et de la valeur de la statistique

**Tableau 49: Tableau croisé qualité des critères de rémunération des IC et comportement pédagogique**

Effectif	Tableau croisé														
	comportements pédagogiques lacunaires														
Critères de Remuneration précaires	13,00	15,00	16,00	17,00	18,00	19,00	20,00	21,00	22,00	23,00	24,00	25,00	26,00	27,00	Total
5,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
8,00	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	7
9,00	0	0	6	3	11	9	0	3	3	10	0	0	0	3	48
10,00	0	0	0	0	0	3	3	0	0	3	0	0	0	0	9
11,00	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
12,00	0	3	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	3	0	12
13,00	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
15,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
19,00	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
22,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
Total	3	3	6	7	14	12	6	3	9	13	4	6	6	3	95

$nddl = (L - 1) (C - 1)$  avec L = nombre de lignes et C = nombre de colonnes

**A.N** :  $nddl = (9 - 1) (14 - 1) = 8 \times 13 = 117$

**Tableau 50 : Tests du Khi-deux pour la deuxième hypothèse**

Tests du Khi-deux	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	429,604(a)	117	0,000
Rapport de vraisemblance	226,743	117	0,000
Association linéaire par linéaire	3,857	1	0,050
Nombre d'observations valides	95		

a. 137 cellules (97,9%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,09.

- Il ressort de ce tableau que la valeur du  $\chi^2$  calculé est de 311,571.

**Tableau 51: Mesures symétriques pour la deuxième hypothèse**

Mesures symétriques	Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal      Coefficient de contingence	0,905	0,000
Nombre d'observations valides	95	

a L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

- Il ressort de ce tableau que la valeur du coefficient de contingence est de 0,905.

**4<sup>e</sup> étape : Lecture de la valeur critique du Khi-deux sur une table et prise de décision**

- D'après la table de distribution du Khi carré, pour  $nddl = 117$  et  $\alpha = 0,05$ , le  $\chi^2_{lu}$  est de 142,89.
- **Décision :** Étant donné que  $\chi^2_{cal} (429,60) > \chi^2_{lu} (142,89)$ ,  $H_0$  est rejetée et  $H_a$  est acceptée : par conséquent, la qualité des critères de rémunération des IC influencent de façon significative leur comportement pédagogique.

**5<sup>e</sup> étape: Conclusion**

L'acceptation de l'hypothèse alternative nous permet de dire que notre hypothèse de recherche  $HR_2$  est confirmée. Le coefficient de contingence (C.C.) permettant de mesurer la force de liaison entre ces deux variables est de 0,905. Il existe donc un lien significatif de forte intensité entre les critères de rémunération précaires des IC et leur comportement pédagogique.

**4.7.3- Vérification de l'hypothèse de recherche 3 ( $HR_3$ )**

Notre troisième hypothèse stipule que le sens du regard social des IC (prestige et autres considérations) influence de façon significative leur comportement pédagogique.

**1<sup>ère</sup> étape : Formulation des hypothèses statistiques**

- **$H_a$  :** Le sens du regard social des IC (prestige et autres considérations) influence de façon significative leur comportement pédagogique.
- **$H_0$  :** Le sens du regard social des IC (prestige et autres considérations) n'influence pas de façon significative leur comportement pédagogique.

## 2<sup>ème</sup> étape : choix du seuil de signification

Nous sommes en sciences sociales, alors nous avons choisi comme seuil de signification 0,05. Ce qui signifie que nous avons 5% de chances de nous tromper lors de la prise de décision et 95 % de chance de ne pas le faire.

## 3<sup>ème</sup> étape : Calcul du nombre de degré de liberté et de la valeur de la statistique

**Tableau 52: Tableau croisé sens du regard social des IC et comportement pédagogique.**

**Tableau croisé**

Effectif Regard social	Comportement pédagogique lacunaire														Total
	13,00	15,00	16,00	17,00	18,00	19,00	20,00	21,00	22,00	23,00	24,00	25,00	26,00	27,00	
6,00	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	6
7,00	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
9,00	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
10,00	0	0	0	3	3	0	0	0	0	7	0	0	0	0	13
11,00	0	0	0	4	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	10
12,00	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	6
14,00	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	4	0	0	0	10
15,00	0	0	6	0	0	6	0	0	3	3	0	0	0	0	18
16,00	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
17,00	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6
18,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
19,00	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	6
20,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Total	3	3	6	7	14	12	6	3	9	13	4	6	6	3	95

$nddl = (L - 1) (C - 1)$  avec L = nombre de lignes et C = nombre de colonnes

A.N :  $nddl = (13 - 1) (14 - 1) = 12 \times 13 = 156$

**Tableau 53 : Tests du Khi-deux pour la troisième hypothèse**

Tests du Khi-deux	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	551,825(a)	156	0,000
Rapport de vraisemblance	315,487	156	0,000
Association linéaire par linéaire	2,382	1	0,123
Nombre d'observations valides	95		

a 182 cellules (100,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,09.

- Il ressort de ce tableau que la valeur du  $\chi^2$  calculé est de 551,825.

**Tableau 54 : Mesures symétriques pour la troisième hypothèse**

Mesures symétriques	Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal      Coefficient de contingence	0,924	0,000
Nombre d'observations valides	95	

a L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

- Il ressort de ce tableau que la valeur du coefficient de contingence est de 0,924

#### **4<sup>e</sup> étape : Lecture de la valeur critique du Khi-deux sur une table et prise de décision**

- D'après la table de distribution du Khi carré, pour  $nddl = 156$  et  $\alpha = 0,05$ , le  $\chi^2_{lu}$  est de 185,74.
- **Décision :** Étant donné que  $\chi^2_{cal} (551,825) > \chi^2_{lu} (185,74)$ ,  $H_0$  est rejetée et  $H_a$  est acceptée : par conséquent, le sens du regard social des IC influence de façon significative leur comportement pédagogique.

#### **5<sup>e</sup> étape: Conclusion**

L'acceptation de l'hypothèse alternative nous permet de dire que notre hypothèse de recherche  $HR_3$  est confirmée. Le coefficient de contingence (C.C.) permettant de mesurer la force de liaison entre ces deux variables est de 0,924. Il existe donc un lien significatif de forte intensité entre les conditions de vie précaire des IC et leur comportement pédagogique.

#### **4.7.4- Vérification de l'hypothèse de recherche 4 ( $HR_4$ )**

Notre quatrième hypothèse stipule que les perspectives de carrière des IC influencent de façon significative leur comportement pédagogique.

#### **1<sup>ère</sup> étape : Formulation des hypothèses statistiques**

- $H_a$  : Les perspectives de carrière des IC influencent de façon significative leur comportement pédagogique.
- $H_0$  : Les perspectives de carrière des IC n'influencent pas de façon significative leur comportement pédagogique.

#### **2<sup>ème</sup> étape : choix du seuil de signification** (prestige et autres considérations)

Nous sommes en science sociale, alors nous avons choisi comme seuil signification 0,05. Ce qui signifie que nous avons 5% de chances de nous tromper lors de la prise de décision et 95 % de chances de ne pas le faire.

### 3<sup>ème</sup> étape : Calcul du nombre de degré de liberté et de la valeur de la statistique

**Tableau 55:** Tableau croisé perspectives de carrière des IC et comportement pédagogique.

**Tableau croisé**

Effectif VI4	VD												Total	
	15,00	16,00	18,00	20,00	23,00	24,00	25,00	26,00	27,00	28,00	30,00	31,00		
10,00	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
11,00	0	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	10
12,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5
13,00	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
14,00	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5
15,00	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
16,00	0	0	0	0	0	5	0	0	5	1	0	0	0	11
17,00	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4
18,00	0	0	0	0	6	8	0	4	0	0	0	0	0	18
19,00	0	0	2	0	1	4	0	0	5	0	0	0	0	12
20,00	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
21,00	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	12
22,00	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	6
24,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5
25,00	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Total	4	5	6	5	17	17	9	4	14	6	10	8	95	

$nddl = (L - 1) (C - 1)$  avec L = nombre de lignes et C = nombre de colonnes

**A.N** :  $nddl = (14 - 1) (14 - 1) = 13 \times 13 = 169$

**Tableau 56: Tests du Khi-deux pour la quatrième hypothèse**

Tests du Khi-deux	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	595,132(a)	169	,000
Rapport de vraisemblance	330,982	169	,000
Association linéaire par linéaire	0,116	1	,734
Nombre d'observations valides	95		

a 196 cellules (100,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de, 09.

- Il ressort de ce tableau que la valeur du  $\chi^2$  calculé est de 595,132

**Tableau 57: Mesures symétriques pour la quatrième hypothèse**

Mesures symétriques	Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal      Coefficient de contingence	0,929	0,000
Nombre d'observations valides	95	

a L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

- Il ressort de ce tableau que la valeur du coefficient de contingence est de 0,929

**4<sup>e</sup> étape : Lecture de la valeur critique du Khi-deux sur une table et prise de décision**

- D'après la table de distribution du Khi carré, pour  $nddl = 169$  et  $\alpha = 0,05$ , le  $\chi^2_{lu}$  est de 201,22.
- **Décision** : Étant donné que  $\chi^2_{cal} (595,13) > \chi^2_{lu} (201,22)$ ,  $H_0$  est rejetée et  $H_a$  est acceptée : par conséquent, les perspectives de carrière des IC (prestige et autres considérations) influencent de façon significative leur comportement pédagogique.

**5<sup>e</sup> étape: Conclusion**

L'acceptation de l'hypothèse alternative nous permet de dire que notre hypothèse de recherche  $HR_4$  est confirmée. Le coefficient de contingence (C.C.) permettant de mesurer la force de liaison entre ces deux variables est de 0,929. Il existe donc un lien significatif de forte intensité entre les perspectives de carrière des IC et leur comportement pédagogique.

#### 4.8- RÉCAPITULATIF DE VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Tableau 58 : Récapitulatif des tests d'hypothèses avec le khi-deux au regard de nos résultats, on constate que toutes nos hypothèses de recherche ont été confirmées et par conséquent, notre hypothèse générale

Hypothèses	Seuil de signification ( $\alpha$ )	Degré de Liberté (ddl)	Khi carré Calculé ( $\chi^2_{cal}$ )	Khi carré lu ( $\chi^2_{lu}$ )	Coefficient de contingence (CC)	Observations	Décisions
HR <sub>1</sub>	0,05	130	383,08	156,56	0,895	$\chi^2_{cal} > \chi^2_{lu}$	On accepte H <sub>a</sub> et on rejette H <sub>0</sub>
HR <sub>2</sub>	0,05	117	29,60	142,89	0,905	$\chi^2_{cal} > \chi^2_{lu}$	On accepte H <sub>a</sub> et on rejette H <sub>0</sub>
HR <sub>3</sub>	0,05	156	551,82	185,74	0,924	$\chi^2_{cal} > \chi^2_{lu}$	On accepte H <sub>a</sub> et on rejette H <sub>0</sub>
HR <sub>4</sub>	0,05	169	595,13	201,22	0,929	$\chi^2_{cal} > \chi^2_{lu}$	On accepte H <sub>a</sub> et on rejette H <sub>0</sub>

#### Conclusion

Ce chapitre nous a permis de présenter et d'analyser les résultats de notre étude, nous allons dans le chapitre suivant les interpréter dans le but de leur donner un sens relativement à nos prédictions de base avant d'éventuelles suggestions.

## **CHAPITRE 5 :**

### **INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSION**

Cette partie de notre travail consiste en la lecture théorique de nos résultats à partir des théories qui sous-tendent notre recherche, pour rendre compréhensibles lesdits résultats en les confrontant avec les théories et les auteurs exploités. Les éléments que nous évoquons sont l'environnement de travail des IC, leur rémunération, leur regard social et leurs perspectives de carrière.

#### **5.1. HYPOTHÈSE 1 : LE TYPE D'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DES IC INFLUENCE DE FAÇON SIGNIFICATIVE LEUR COMPORTEMENT PÉDAGOGIQUE**

À l'issue des tests, cette hypothèse est confirmée. Elle cadre parfaitement avec la théorie psychologique de la motivation d'Elton Mayo : quand un salarié se sait être l'objet d'une action destinée à améliorer ses conditions de travail, quelle que soit la réalité de ces améliorations il réagira positivement et s'adonnera davantage à sa tâche.

En prenant en considération le bien-être des salariés, en tenant compte de leurs sentiments et de leurs émotions, en les instituant comme partie prenante d'un effort de changement et d'amélioration, alors on obtient une plus grande implication. Le « facteur humain » est prépondérant dans les conditions de travail qui seraient mieux tolérées ou supportées si les IC étaient convaincus des efforts fournis par les décideurs pour améliorer leur environnement de travail particulièrement difficile. Quand ces décideurs et les autorités en charge de l'éducation restent passifs, peu ou pas soucieux de l'état d'esprit des IC par rapport à leur environnement de travail particulièrement difficile, il y a lieu de comprendre que cette attitude constitue un déterminant fort de leur comportement pédagogique devenu lacunaire.

En nous référant à la théorie des deux facteurs développée par Frederick Herzberg, il devient aisé d'attribuer le comportement pédagogique des IC à leur insatisfaction. Cet état de frustration ou de déception lié au cycle de vie, du besoin, de l'attente, aux facteurs d'hygiène ou d'ambiance, aux facteurs liés à l'environnement de travail et devant avoir un niveau minimal de base.

En effet, la majorité de classes n'ont pas de bureaux pour enseignants, les bâtiments sont parfois en ruine ou sinistrés, certains élèves n'ont pas de places assises ou alors sont inconfortablement assis et les voies d'accès à l'école ne sont pas toujours bien faites. Une pareille conjoncture est angoissante et contribue à stresser les enseignants et les IC en particulier ; ils deviennent apathiques, ce qui explique en partie leur comportement lacunaire. Billehoj (2007) classe entre autres stressseurs la charge de travail, son intensité, la surcharge des rôles, l'accroissement de la taille des classes par enseignants, la peur des conflits, le manque de soutien de la part des parents, les salaires bas ; tous ces facteurs gangrènent le quotidien de l'IC des ZEP ; Il fait régulièrement et très souvent face au phénomène des groupes complexes (surcharge des rôles ou autres), obligé de tenir dans la même salle de classe plusieurs cours, des élèves de tranches d'âges et niveaux très disparates. Le manque d'enseignants a pour conséquences l'organisation le fonctionnement d'une école en une, deux, trois, quatre ou cinq classes au lieu des 6 classes requises dans une organisation standard.

L'indisponibilité de latrines dans les écoles rend davantage difficile leur viabilité. L'enseignant passe au moins huit heures de temps par jour dans son école qui dès lors devient son second milieu de vie, dans lequel il devrait se complaire, y trouvant une source de motivation suffisante ; Nous cheminons ici dans notre pensée avec le « facteur d'insatisfaction » de Herzberg(1978) lié à l'environnement du travail. En cas d'indisposition, l'enseignant qui quitte son poste de travail pour aller se soulager n'est pas reprochable. Lesage (1973) pense que l'État est tenu de veiller à l'amélioration des conditions de travail et à l'équipement des lieux de travail.

## **5.2. HYPOTHÈSE 2 : LA QUALITE DES CRITÈRES DE RÉMUNÉRATION DES IC INFLUENCENT DE FAÇON SIGNIFICATIVE LEUR COMPORTEMENT PÉDAGOGIQUE**

Cette hypothèse à l'issue des tests est confirmée, ce qui rentre dans la logique du job description index de Smith, Kendall, Hulin (1969) dont les rémunérations sont l'une des cinq facettes du travail qui peuvent être sources de motivation et de satisfaction.

La théorie du capital humain de Becker (1993) s'inscrit en faux contre la confirmation de cette hypothèse. En effet, Becker pour rendre compte des disparités salariales pense que les différences de salaire reflètent les investissements en formation par les individus au long de

leur vie, notamment pendant la phase d'études initiales. Tel n'est effectivement pas le cas d'espèce puisque la formation des IC quoique quantitativement aussi bien que qualitativement plus riche que celle des IEG ne se reflète pas sur l'effet financier subséquent. Autrement dit, suite à sa recherche d'emploi comme le pense Becker, il peut être amené à accepter le premier emploi assorti d'un salaire supérieur à un certain niveau, dit salaire de réserve, qui dépend, entre autres, de son aversion pour le risque. L'acceptation de la rémunération prévue dans le contrat de travail des IC une fois signé devient hypothétique et il est fréquent qu'ils soient tentés par l'exercice d'autres activités. La saturation du temps de l'IC à l'école et / ou hors de l'école par des activités parallèles sans rapport avec l'école l'occupe, réduisant par là sa vigueur et son dynamisme dans les attributions dévolues à un instituteur dans son poste de travail, limitant ainsi considérablement son rendement.

Par ailleurs, la confirmation de cette hypothèse selon laquelle les critères de rémunération précaires influencent le comportement pédagogique des IC rentre en conformité avec la théorie de structuration du paradigme « du contenu » de Mc Gregor (1963) qui prône un management participatif où la vision négative de l'Homme au travail, ou « théorie X » (aversion pour le travail, immaturité, désintérêt pour la responsabilité...) est remplacée par une vision positive ou « théorie Y » (où le travail devient la moteur central de l'épanouissement individuel. Les individus ne manquent pas le travail, sont capables d'initiatives et de responsabilité,... et même mieux, ils aiment le travail dès lors que celui-ci est organisé, pensé, de façon à permettre à l'individu de satisfaire la totalité de ses besoins...). Réunir les voies et moyens pour permettre un tel état de satisfaction chez les IC peut passer par la facilitation de l'amélioration du niveau académique ou professionnel, pourvoyeurs de mobilité socioprofessionnelle interne. Or, le référentiel de gestion de carrière des IC (MINEDUB, 2012) stipule que tout personnel qui s'engage à suivre une formation sans autorisation, 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 ». Plus loin et s'agissant des formations diplômant, le même référentiel statue que du fait de la plus-value enregistrée au terme de cette formation en termes de nouvelles compétences et aptitudes, que ce soit dans le même d'intervention que dans un domaine nouveau, les Instituteurs Contractualisés en sont exemptés. En définitive, conformément aux dispositions de leur contrat de travail, les Instituteurs Contractualisés ne sont pas autorisés à suivre des formations de longue durée, susceptibles de leur faire changer de cadre. Par contre le Ministère de l'Éducation de Base les encourage à suivre des formations de courte durée visant à renforcer

leur capacité dans leur domaine de compétence. En fait il s'agit de formations de moins de 90 jours ne délivrant que des certificats de fin de formation. Dans quel sens concevoir de telles déclarations si ce n'est dans celui des facteurs démotivants à l'heure où la mondialisation et la profusion des médias en édifiant davantage les apprenants, contraignent les enseignants à plus de recherches et de qualification ? Ces déclarations ne peuvent qu'émousser davantage la conscience professionnelle des IC. Toutefois nous ne pouvons nous empêcher de reconnaître que nos présomptions sur le fait que la précarité du salaire aurait un impact négatif sur le comportement pédagogique lacunaire des IC restent limitées par le fait qu'entre deux salariés de même niveau on peut observer des discordances de productivité ou de qualité de travail.

### **5.3. HYPOTHÈSE 3 : LE SENS REGARD SOCIAL DES IC INFLUENCE LEUR COMPORTEMENT PÉDAGOGIQUE**

Cette hypothèse après les tests est confirmée. Si nous nous accordons avec la théorie des deux facteurs de Herzberg (1978), les facteurs de satisfaction sont les facteurs de la motivation. Cette satisfaction correspond à la situation dans laquelle les individus ne ressentent plus de malaises.

Selon la fondation Bethlehem de Mouda décrivant ces conditions, s'agissant de l'environnement, il est particulièrement hostile dans l'Extrême-Nord Cameroun pendant certaines périodes de l'année. L'arrondissement de Moutourwa n'échappe pas à cette hostilité. Les conditions de vie y sont difficiles, tandis que le manque d'eau potable, l'insécurité alimentaire constitue des problèmes urgents. La zone d'intervention est soumise à de nombreuses contraintes en matière hydraulique : le climat sahélien et sa faible pluviométrie, le faible nombre de points d'eau fonctionnels, l'hydrogéologie défavorable, l'investissement étatique insuffisant, les carences organisationnelles des comités de gestion des points d'eau (CGPE) etc... Dans le domaine de l'assainissement, les connaissances des villageois sont réduites, favorisant le déploiement des maladies hydriques, notamment chez les enfants, par la consommation d'eaux de surface ou souillées par le bétail. A ces conditions particulièrement difficiles, les plus basses températures mais aussi les plus hautes selon qu'on est en période de froid intense (Novembre et Décembre) ou en période chaude (Mars, Avril, Mai). Le défaut d'électricité ne permettant pas l'utilisation de quelque forme de climatisation que ce soit, nous comprenons aisément toute la difficulté des enseignants à fournir le meilleur de leur potentiel.

Outre ces éléments, il y a l'enclavement, l'éloignement du lieu de service, l'hostilité de l'environnement (maladies hydriques, températures extrêmes, inadéquation entre les salaires et les besoins des enseignants, l'indisponibilité des services de santé ou autres). Par ailleurs, il convient d'évoquer la peur des conflits ou du terrorisme; l'actualité dans le septentrion avec la récurrence des attaques de « Boko Haram » sont des plus inquiétantes pour tous les Camerounais, et davantage stressante pour ceux travaillant dans les ZEP, sans protection et en permanence exposés au phénomène d'enlèvement d'otages ou de massacres. Les IC risquent leur vie au quotidien, ce qui favorise chez eux l'adoption de certains comportements anti-pédagogiques (absentéisme, libertinage ou infaisabilité par rapport aux préparations des leçons, désertion...).

Le stress provoque chez l'enseignant des malaises physiques, psychologiques visibles par son anxiété, la peur, ou autres le moral de l'IC est ainsi affecté, ce qui se ressent ipso facto sur son quotidien, son comportement pédagogique et son rendement.

Tous ces stressseurs avérés déterminent indubitablement le comportement pédagogique du simple fait qu'ils éloignent de l'IC la satisfaction convoitée et escomptée.

#### **5.4- HYPOTHÈSE 4 : LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE DES INSTITUTEURS CONTRACTUELS INFLUENCENT LEUR COMPORTEMENT PÉDAGOGIQUE.**

Cette hypothèse à l'issue des tests est vérifiée. *Dans le job description index* de Smith, Kendall, Hulin (1969), parmi les cinq facettes du travail pouvant être source de motivation au travail figure en troisième place la promotion, qui est un facteur encourageant. Or, les IC accèdent très difficilement aux postes de responsabilité et aux concours professionnels.

Herzberg(1978) pense et démontre que la motivation au travail suppose qu'il soit possible de satisfaire les besoins d'autonomie, de compétence et d'accomplissement des employés. Cet accomplissement chez les IC suppose la promotion, le reclassement, la nomination à des postes de responsabilité ou l'accès facile aux concours professionnels. Or comme dit plus haut, au Cameroun l'IC devra attendre 10 ans de service pour « prétendre » à une « éventuelle » intégration à la fonction publique (MINEDUB, 2012), après quoi il devra encore attendre cinq autres années pour présenter un concours professionnel. Soit au total de 15 ans d'attente, qui conduit à 55 ans (âge de retraite) pour cette catégorie de personnel, pour

celui recruté à 40 ans. Cet état de choses est loin de placer l'IC dans l'état de satisfaction de la théorie de Herzberg (1978).

Les Instituteurs fonctionnaires tous les 5 ans ont la latitude de présenter des concours professionnels et s'épanouissent par ailleurs des possibilités de nomination à des postes de responsabilité ou de toute autre forme de promotion, toutes choses irritantes et révoltantes pour les IC qui dans les mêmes conditions accomplissent les mêmes tâches sans pour autant jouir des mêmes avantages.

Le contrat de travail des IC est très restrictif et son article 16 stipule que « le contractant s'engage à consacrer tout son temps et toute son activité dans la limite de la réglementation en vigueur aux fonctions qui lui seront confiées ». Tout porte à croire que l'interprétation de cet article par le ministère utilisateur (le MINEDUB) est erronée si nous en tenons aux prescriptions ou proscriptions faites aux IC par rapport aux formations diplômant ou excédant quatre-vingt-dix jours. Pour ces formations l'IC devra avoir une autorisation (spéciale) du ministre. Si cette attitude n'est pas fourbe, quel serait le critère discriminant les IC éligibles de ceux non éligibles ? Le bon enseignant n'est-il pas celui qui se forme en permanence et de surcroît à un moment où les possibilités de formation à distance sont multiples. En dehors des préparations des leçons, à quoi est consacré le temps libre de l'enseignant au quotidien après ses cours ? La prime de documentation et de recherche à lui octroyée de nos jours devrait être utilisée à bon escient. Les restrictions qui limitent la possibilité d'évolution sont un déterminant considérable de sa démotivation.

La revue « *POUR* » N° 148-2995 donne une première définition de la promotion sociale comme renvoyant à un ensemble d'actions de formation et le résultat de ces actions, même si d'autre part nombre de promotions sociales n'ont pas de liens directs, voire pas de liens du tout, avec des actions de formation. La prime de recherche et de documentation actuellement allouée aux enseignants contribue à ces actions de formation, formation continue qui devrait aboutir dans le moindre des cas à l'amélioration du rendement pédagogique (mobilité horizontale), et mieux dans la mesure du possible à une promotion professionnelle (mobilité ascendante).

Nous pensons à la suite de Fonkeng et Tamajong (2012), dans le processus de l'approche des ressources humaines, que le management doit tenir compte des doléances des personnels, des problèmes des personnels, du contrat du travail, de la gestion en groupe

participative et démocrate , choses toutes qui responsabilisent et impliquent les IC dans le cas d'espèce.

La lecture théorique de nos résultats vient de rendre plus compréhensible l'effet sur le comportement pédagogique de l'environnement de travail, des critères précaires de rémunération, du regard social et des perspectives de carrière des IC.

## **5.5-LIMITES DE L'ÉTUDE**

Notre travail ne s'est pas opéré sans difficultés, notamment d'ordre temporelle, financière et sécuritaire :

### **- Sur le plan temporel**

Nous-nous sommes en effet trouvés obligés de mener notre recherche et de continuer la formation au CRFD simultanément, ce qui n'a pas été aisé vu la consistance des contenus de formation.

### **- Sur le plan financier**

L'éloignement du site de notre recherche a exigé d'énormes dépenses pour couvrir la distance entre Yaoundé et Moutourwa, puis pour parcourir les écoles souvent très éloignées les unes des autres, et non reliées par des voies routières praticables ou des moyens de locomotion disponibles.

### **- Sur le plan sécuritaire**

La fragilité de la paix dans l'Extrême-Nord Cameroun et l'insécurité ambiante ont constitué une difficulté majeure compte tenu des agressions, crimes et enlèvements d'otages qui y sont de plus en plus récurrents.

## CONCLUSION

Le présent travail a porté sur l'incidence des conditions de travail des IC sur leur comportement pédagogique lacunaire. L'étude part du constat selon lequel le comportement pédagogique des IC est lacunaire au point d'hypothéquer considérablement la qualité de l'éducation dans les ZEP. Cet état de choses laisse ainsi percevoir que leur conscience professionnelle s'est émoussée. Nous-nous sommes donné pour objectif de faire le diagnostic de ce malaise. Plus concrètement, l'étude visait à vérifier s'il existe un lien entre les conditions de travail des IC et leur comportement pédagogique lacunaire. L'étude a eu pour site l'arrondissement de Moutourwa, avec pour population les IC effectivement en service dans tout l'arrondissement, estimés à 110 et répartis dans 45 écoles primaires. L'analyse a été faite sur le principe de la recherche descriptive.

Nous-nous sommes demandé dans l'appréciation globale du travail des IC, si leur non adaptation au travail, l'émoussement de leur conscience professionnelle, le fait qu'ils ne travaillent pas mieux qu'au paravent est imputable au management à eux appliqué. Ces supputations nous ont amené à formuler la question de recherche suivante : les conditions de travail des IC influencent-elles de façon significative leur comportement pédagogique ? De cette question de recherche nous avons tiré l'hypothèse générale suivante : les conditions de travail des IC influencent de manière significative leur comportement pédagogique.

Son opérationnalisation théorique a donné lieu à quatre hypothèses de recherche formulées autour des modalités de la variable indépendante que sont le type d'environnement de travail, la qualité rémunération précaire, le sens du regard social des IC, les perspectives de carrière des IC.

L'objectif principal était de décrire et d'analyser les facteurs retenus et les relations qui existent entre l'environnement de travail des IC et son incidence sur l'accomplissement serein de leur mission. Les hypothèses de recherche formulées étaient :

- Hypothèse de recherche (RH) 1 : Le type d'environnement de travail des IC influence significativement le comportement pédagogique.
- Hypothèse de recherche (RH) 2 : La qualité des critères de rémunération des IC influencent de façon significative leur comportement pédagogique lacunaire.

- Hypothèse de recherche (RH) 3 : le sens du regard social des IC influence significativement leur comportement pédagogique lacunaire.
- Hypothèse de recherche (RH) 4 : Les perspectives de carrière des IC influencent significativement leur comportement pédagogique lacunaire.

Au terme de l'analyse, il ressort que nos quatre hypothèses de recherche sont vérifiées. Nous déduisons que l'environnement de travail des IC est constitutif des freins à l'éclosion de leur conscience professionnelle. Toutefois, nous n'avons pas la prétention d'avoir épuisé tous les contours du problème de l'émoussement de la conscience professionnelle et de la dérive des comportements pédagogiques. Nous-nous sommes évertués à travers les théories de la motivation au travail, de définir ce qui dans l'esprit des IC peut constituer des mobiles d'action, dans l'optique de les motiver dans la quête de l'amélioration de leurs prestations (théorie de la motivation d'Elton Mayo, la théorie bi-factorielle de la motivation de Herzberg).

Enfin, les solutions proposées permettront aux IC d'envisager plus sereinement leur mission : amélioration des conditions de vie, de travail et de logement, émulation, appréciation juste de leur place et de leur rang social qui sont autant d'éléments à promouvoir pour un service de qualité, un passage de l'insatisfaction et de la résignation à l'action. La séparation d'avec les peurs, l'estime de soi, le don de soi et la gestion rationnelle des émotions au travail en découlent. En outre, la surcharge des rôles, les effectifs pléthoriques, la médiocrité du salaire des IC ainsi que les critères d'ascension professionnelle se révèlent être des déterminants forts de la conscience professionnelle, d'où l'urgence pour toute la communauté éducative de scruter la condition de l'IC camerounais avec plus d'attention.

Au-delà de la quintessence psychopédagogique de ce thème, il pourra être envisagé plus tard sous l'angle purement psychologique de la frustration au travail en prenant plus profondément en compte les facteurs stressants au travail.

## **SUGGESTIONS**

À la fin de cette étude et considérant le partage des responsabilités qui apparaît en filigrane, convaincus par ailleurs du fait que l'éducation est une affaire de toute la communauté, les suggestions que nous formulons ci-après vont aussi bien à l'endroit des personnes que des institutions. Nous suggérons :

➤ **Aux syndicats :**

- De redéfinir les objectifs de l'action syndicale pour mieux ajuster la défense des IC qui exercent majoritairement dans les ZEP.
- Militer pour la normalisation des rapports entre les IC et les communautés locales (APEE, communes, chefs traditionnels...).

➤ **Aux autorités locales :**

- De faciliter l'accès aux besoins de base tels que l'eau potable, le réseau d'électricité domestique, le minimum vital.
- De garantir aux enseignants un accueil chaleureux pour faciliter leur intégration sociale
- De construire des logements communautaires pour enseignants. Il a été en effet constaté que bon nombre d'enseignants sitôt le service pris n'ont d'autres choix que d'habiter les salles de classes ou bureaux ou de quitter le lieu de service en attendant de déloger un logement.

➤ **Au Ministère de la Santé Publique :**

- D'implanter des services de santé dans des rayons couvrant plusieurs écoles et agglomérations afin d'éviter aux élèves et enseignants de s'absenter de l'école pour de longues périodes à cause de longues distances pour rejoindre un centre de santé.
- De diligenter la prise en charge médicale des IC conformément à leur contrat de travail.

➤ **À l'État et au gouvernement :**

- D'instituer de nouveaux rapports entre les collectivités locales par une décentralisation, les investissant de certaines prérogatives telles que les logements pour les enseignants des zones rurales.
- D'élargir la capacité d'intervenir des communes en instituant la coopération intercommunale pour harmoniser l'appui aux écoles nécessiteuses.
- prendre des dispositions pour que l'éducation cesse d'être la seule affaire de l'Etat, tel que prescrit par le ministre Joseph Owona le 11 Avril 2004 lors d'une conférence de presse à Yaoundé (le Messenger n° 1646 du lundi 12 avril 2004).
- De reconnaître effectivement le droit des IC à se syndiquer et à manifester dans ce cadre sans représailles la revendication de leurs droits ou des suggestions à l'Etat et au gouvernement

- De réduire de moitié les dix années d'exercice requises chez IC pour passer au statut d'enseignant fonctionnaire.
- D'encourager la formation continue (académique et/ou professionnelle) des IC.
- De donner du poids aux notes administratives des IC en gratifiant ceux qui sont dévoués de prix d'excellence, de nominations aux postes de responsabilité avec un traitement proportionnellement élevé. En outre de délivrer des attestations de service bien fait.
- De répartir les budgets de fonctionnement des IAEB en fonction des réalités locales et des besoins. Ainsi celui des ZEP se verra ainsi revu à la hausse. En effet, selon Ngue et Ambassa (2011), 55 % d'écoles sont situées en zone rurale contre 26% en zone urbaine et 19 % en zone semi-rurale pour une population d'enseignants de 41% de contractuels contre 54% de maîtres fonctionnaires et 5% de maîtres des parents ; or malgré les réalités différentes d'une localité à l'autre le budget de fonctionnement reste le même pour toutes les IAEB, urbaines comme rurales.
- De respecter les clauses de l'article 8 du contrat de travail des IC, qui accorde à l'IC les frais de transport pour sa famille et lui-même en cas de congé, dès lors qu'il y est précisé qu'il a droit, pour lui et sa famille, au transport gratuit du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi et vice versa, et qu'il en est de même pour le transport gratuit de ses bagages et de ceux de sa famille.

Pour ce qui est de l'absentéisme des enseignants, il faudrait :

- Rapprocher les lieux de perception des salaires des enseignants
- réduire le délai de la prise en charge des IC.
- valoriser les salaires des IC pour diminuer leur propension à s'adonner aux micro-activités économiques parallèles.
- Tenir compte des regroupements familiaux pour garantir la stabilité et la sérénité des enseignants.
- D'exploiter les fiches de présence au poste avec privation du droit à la majoration du salaire pour ancienneté, en cas d'atteinte d'un certain seuil d'absentéisme.
- Au bout de deux années de sanction, de retirer la privation du droit à la majoration du salaire en cas de restauration du comportement pédagogique adéquat.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Albarello, L. (2003) *Apprendre à chercher : L'acteur social et la recherche scientifique*. Bruxelles : De Boeck.
- Amana, E. et Mboe, G. (2009). *Engagement productif et rendement scolaire : le cas de la région du centre*
- Amin, E. M. (2000). *Descriptive Statistics for the Social Sciences*. Yaoundé : Vita Press.
- Amin, E. M. (2005). *Social Science Research: Conception, Methodology and Analysis*. Kampala : Makerere University Printery.
- Angers, M. (1992). *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Québec, Canada : Centre Educatif et Culturel Inc.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Belinga Bessala, S. (2005). *Didactique et professionnalisation des enseignants*. Yaoundé : éditions CLE.
- Bernard, J.-M., Beïfith Kouak Tiyab et Vianou K. (2004). *Profils enseignants et qualité de l'éducation primaire en Afrique subsaharienne francophone : Bilan et perspectives de dix années de recherche*, PASEC/CONFEMEN
- Bernard, J.-M., Tiyab, B. K., Vianou, K. (2004). *Profils enseignants et qualité de l'éducation primaire en Afrique subsaharienne francophone : Bilan et perspectives de dix années de recherche du PASEC*. PASEC / CONFEMEN. Repéré à [http://www.rds.refer.sn/sites/www.confemen.org/IMG/.../papier\\_profils\\_enseignants.pdf](http://www.rds.refer.sn/sites/www.confemen.org/IMG/.../papier_profils_enseignants.pdf).
- Blais, M.R., Brière N.M., Lachance L., Riddle A. S. (1993). « L'inventaire des motivations au travail de Blais », *Revue Québécoise de Psychologie*, vol.14, n°3, 185-215.
- Bloch, H., Depret, E., Gallo, A., Garnier, Ph., Gineste, M.-D., Leconte, P., Le Ny, J.-F., Postel, J., Reuchlin, M. et Casalis, D. (2002). *Dictionnaire fondamental de la psychologie*. Paris: Larousse.
- Bonnechère (2008). « Travail décent et « modernisation » du droit du travail » in *Travail et Emploi*. N° 113
- Champy, P. et Etévé, C. (2005). *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de formation*. (3<sup>e</sup> édition). Paris : Retz.
- CONFEMEN (2007). Ministère de l'éducation de base. *Rapport PASEC Cameroun 2007. Le défis de la scolarisation universelle de qualité* Dakar.
- Crozier, M. et Friedberg, E. (1977). *L'Acteur et le système. les contraintes de l'action collective*. Paris : Seuil.

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Delandscheere, De. (1982). *Introduction à la recherche pédagogique*. Paris : Edition de l'école.
- Dennison, S. E. (1984). *Choice in Education London: Institute Of Economic Affairs*.
- Duthilleul, Y. (2004) « Expériences Internationales sur les Enseignants Contractuels et leurs Impacts sur les Objectifs de l'Education Pour Tous». *Conférence sur les Enseignants Non-Fonctionnaires*, co-organisée par l'ADEA, la Banque Mondiale, l'Internationale de l'Education et le Ministère de l'Education du Mali, du 21 au 23 Novembre 2004, Bamako, Mali.
- Du Crest (1995). « Promotions sociales, nouvelles réalités ». *Pour*, N°148-1995, GREB
- Erikson, E. (1966). *Enfance et société*. 2<sup>e</sup> édition. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- Erikson, E. (1972). *Adolescence et crise: la quête de l'identité*. Paris : Flammarion.
- Evola, R. (1996), *Introduction à la psychologie du choix professionnel*. Yaoundé : Imprimerie de l'ESSTIC.
- Feyfant, A. (2007). « Transformation du travail des enseignants finalités et identités professionnelles ». *Lettre d'information*, N° 26. Repère.
- Fonkeng Epah, G. & Chaffi, C. I. (2012). *Précis de méthodologie pour étudiants et chercheurs en sciences sociales/sciences humaines*. Yaoundé : inédit.
- Fonkeng, E.G. et Tamajong, E.V. (2012). *Administration scolaire et provisorat* (2ème édition. Yaoundé : Classic Print.
- Fortin, L., Marcotte, D., Potvin, P., Royer, É. et Joly, J. (2006). « Typology of students at risk of dropping out of school: Description by personal, family and school factors? ». *European Journal of Psychology of Education*, 11(4), 363-383.
- Francès, R. (1995). *Motivation et efficience au travail*. Liège : Mardaga.
- Grawitz, M. (1979). *Méthodes des sciences sociales*. Paris: Dalloz.
- Grawitz, M. (1990). *Méthodologie de recherche*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Heneman et talii (1989). *Personnel / Human Resources Management* (Fourth edition) Boston: Irwin.
- Herzberg, F. (1971). *Le travail et la nature de l'homme*, Entreprise Moderne d'Edition.
- Herzberg, F. (1987), « One more time : How do you motivate employees ? », *Harvard Business Review* 65, 5, 109-120.
- Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Institut National de la Statistique (2012), *Rapport national des progrès des Objectifs du Millénaire pour le Développement*. Yaoundé: INS.

- Joule R.-V. et Beauvois, J.-L. (1998). *La soumission librement consentie*, Paris : Presses universitaires de France.
- Kiesler, C. A. (1971). *The Psychology of Commitment*, New York : Academic Press
- Kiesler, C.A. et Sakumura, J. A. (1966). "Test of a model of commitment". *Journal of Personality and Social Psychology*. 3, 349-353.
- Krejcie, R.V. et Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement*. Los Angeles: Sage Publications.
- Lesage, M. (1973). *La fonction publique en union soviétique*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Levesque, M., Blais, M. R. et Hess, U. (2004b). Dynamique motivationnelle de l'épuisement et du bien-être chez des enseignants africains. *Revue canadienne des sciences du comportement*, vol.36, n°4, 190-201.
- Levesque, M., Blais, M.R. et Hess, U. (2004a). Motivation, comportements discrétionnaires et bien-être en milieu africain: Quand le devoir oblige? *Revue canadienne des sciences du comportement*, vol.26, n°4 321- 332.
- Lévy-Leboyer, C. (2008). *Re-motiver au travail*. Paris: Editions d'Organisation.
- Levy-Leboyer. (1984).*La crise des motivations*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Lieury, A. (1996). « Mémoire encyclopédique et devenir scolaire. Étude longitudinale d'une cohorte sur les quatre années du collège français ». *Psychologie et Psychométrie*, 17(3), 33-44.
- Lieury, A. (2011). *Psychologie cognitive* (2e édition). Paris: Dunod.
- Malboeuf, M.T. et Daigle, D.(2003).*Au delà de la rémunération, la recherche de l'engagement productif*, Québec : Watson Wyatt in IVEY Business Journal.
- Maslow, (1943). « A Theory of Human Motivation », *Psychological Review*, vol. 50, n° 4, juillet 1943, p. 370-396
- Maslow, A. (2013). *Devenir le meilleur de soi : Besoins fondamentaux, motivation et personnalité*, Paris : Eyrolles, 2013
- Matari, H. (2014). *Les instituteurs dans la société gabonaise*. Paris : L'Harmattan.
- Maugeri, S. (2004).*Théorie de la motivation au travail*. Paris : Dunod.
- Maugeri, S. (2008). *Les théories de la motivation au travail :- histoire et actualité -* . Orléans : UMR CNRS.
- Maugeri, S. (2008). *Sociologie des dispositifs de gestion : pour une Critique de la Raison Actionnariale ? Document de Recherche du laboratoire d'économie d'alliance n° 2008- 08 Repéré sur [www.google.cm/ur/?Sa](http://www.google.cm/ur/?Sa)*
- Mballa, J. J. B. (1980).*Législation et réglementation scolaire au Cameroun*. Yaoundé : CEPER.
- Mc Gregor, D.(1971). *La dimension humaine de l'entreprise*. Traduit par Ardoino et M.

- Mialaret, G. (2011). *Les sciences de l'éducation*, Paris : Presses Universitaires de France, « Que sais-je ? » n° 1645, 11<sup>e</sup> édition.
- Mialaret, G. (Dir.) (1979). *Vocabulaire de l'éducation*, Paris : Presses Universitaires de France; n°1 ; vol.5,
- MINEPAT (2005). Document de stratégie de réduction de la pauvreté du Cameroun.
- MINEPAT (2008). Document de Stratégie pour la croissance et l'emploi. Cadre de référence de l'action gouvernementale pour la période 2010-2020.
- Mucchielli, R. (1984). *Le questionnaire dans l'enquête psycho-sociale : connaissance du problème* (8<sup>e</sup> éd.). Paris : Presses Universitaires de France.
- Musset, M. (2012). « De l'architecture scolaire aux espaces d'apprentissage : au bonheur d'apprendre ». In *IFE* n°75.
- Ngué, G. et Ambassa, L. (2011). *Absentéisme dans les écoles publiques au Cameroun, Région du centre*. Yaoundé .Transparency International-Cameroun.
- Ntsengue, A.(2012). *Soi professionnel de l'enseignant et engagement au travail :une contribution à la compréhension de l'engagement au travail chez l'enseignant de l'éducation de base* (mémoire de master II non publié).Université Yaoundé I. Cameroun.
- Perrenoud, Ph. (1998 a). *L'établissement scolaire entre mandat et projet : vers une autonomie relative*. Université de Genève : Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation.
- Perrenoud, Ph. (1998 b). *Cycles d'apprentissage et gestion des établissements scolaires : la régulation des interdépendances entre enseignants*. Université de Genève : Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation.
- Plutarque. (1955). *Traité sur l'éducation*. Paris : L'Harmattan.
- Porter, L. W. et Lawler. E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. California : Richard D. Irwin.
- Pourtois, J.P. Desmet H. Lahaye, W. (2006). *Les points charnières de la recherche scientifique*. Paris : Presse Universitaire de France.
- Quivy, R., Van Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales* (3<sup>ème</sup> éd.) Paris: Dunod.
- Raby, C. et Viola, S. (2007). *Modèles d'enseignement et théories d'apprentissage : De la pratique à la théorie*. Québec : Les éditions C.E.C.
- Reynal, F & Rieunier, A.(2010) .*Pédagogie dictionnaire des concepts clés, Apprentissage, Formation, Psychologie Cognitive*. (8<sup>ème</sup>édition) Paris : ESF.
- Riff, J. et Durand, M. (1993). Planification et décision chez les enseignants. Bilan à partir des études en éducation physique et sportive, analyses et perspectives. *Revue Française de Pédagogie*, n° 103, avril-mai-juin.
- Seibel, C. (1983). Genèses et conséquences de l'échec scolaire. *Revue française de pédagogie*. 67, 7-28.

- Si Moussa, A. (2005). *L'École à La Réunion : approches plurielles*. Paris : Karthala.
- Sillamy, N. (1980). *Dictionnaire encyclopédique de psychologie*. Paris : Bordas.
- Sillamy, N. (1983). *Dictionnaire de Psychologie* (Tome 1&2). Paris : Bordas.
- Sillamy, N. (1993). *Dictionnaire de Psychologie*. Paris : Larousse.
- Sillamy, N. (1996). *Dictionnaire de psychologie*. Paris: Larousse.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. and Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- SNAES. (2010). *Enquête sur les conditions de travail des enseignants du secondaire dans la région de l'Ouest Cameroun*. SNAES. Récupéré sur :
- Soucy, M.(2000). *Me duele mi trabajo. Hasta cuando sopportar la insatisfacción ?*  
Barcelone: gestion.
- Steers, R., M. et Poter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York Mc Graw-Hill.
- Tardif, M. et Lessard, C. (1999). *Le travail d'enseignant au quotidien: contribution à l'étude du travail dans les métiers et les professions d'interactions humaines*. Laval : Presses Université Laval.
- Tsafak, G. (1998). *Ethique et déontologie de l'éducation*. Yaoundé : Presses universitaires d'Afrique Centrale.
- UNESCO. (1990). *Conférence mondiale sur l'éducation pour tous : Document de référence*. Paris : UNESCO.
- Weil-Barais, A. et al. (1993,). *Les méthodes en psychologie*. Paris : Bréal.
- [www.perspectives.usherbroke.ca/bilan](http://www.perspectives.usherbroke.ca/bilan)
- [www.4tous.net/ecoledemain/spip.php](http://www.4tous.net/ecoledemain/spip.php)
- [www.persee.fr/doc/rfp\\_0556\\_7507](http://www.persee.fr/doc/rfp_0556_7507)
- [www.banquemondiale.org/données/indicateurs](http://www.banquemondiale.org/données/indicateurs)

# **ANNEXES**

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

\*\*\*\*\*

CENTRE DE RECHERCHE ET DE FORMATION  
DOCTORALE (CRFD) EN  
« SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET  
EDUCATIVES »

\*\*\*\*\*

UNITE DE RECHERCHE ET DE FORMATION  
DOCTORALE EN SCIENCES DE L'EDUCATION  
ET INGENIERIE EDUCATIVE

\*\*\*\*\*



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

POST COORDINATE SCHOOL FOR  
SOCIAL AND EDUCATIONAL  
SCIENCES

\*\*\*\*\*

DOCTORAL UNIT OF RESEARCH AND  
TRAINING IN SCIENCE OF  
EDUCATION AND EDUCATIONAL  
ENGINEERING

\*\*\*\*\*

## ATTESTATION DE RECHERCHE

Je soussigné, **Professeur Pierre FONKOUA**, Coordonnateur de l'Unité de Recherche et de Formation Doctorale (URFD) en Sciences de l'éducation et Ingénierie éducative,

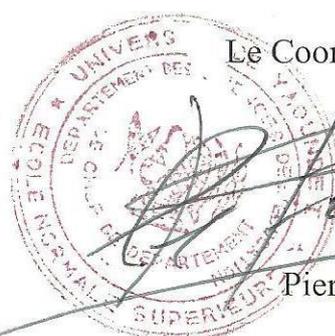
Atteste que M. **KENGUE Philippe**

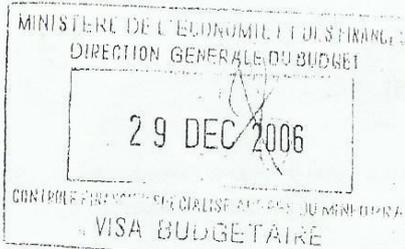
Inscrit sous le matricule **09F860** doit mener des travaux de recherche dans le cadre de la préparation du **Master 2** sur le thème : « **Conditions de travail, gestion de carrière des instituteurs contractualisés et comportement pédagogique dans les Zones d'Education Prioritaires : le cas de l'arrondissement de Moutourwa** ».

En foi de quoi cette attestation de recherche lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Yaoundé, le .....

Le Coordonnateur de l'URFD  
  
Pierre FONKOUA





CONTRAT DE TRAVAIL - CONTRACT OF EMPLOYMENT



N° 002353 ...../MINFOPRA/DGC/SDPNF/SPCN/BO

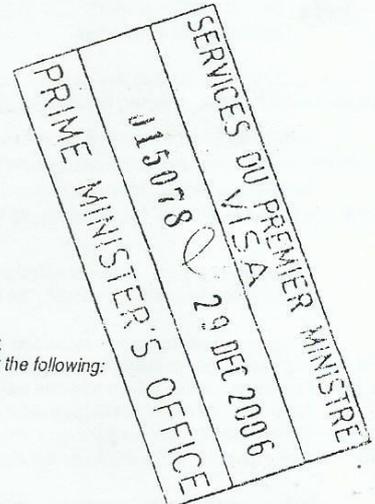
Entre les soussignés : Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative  
Between the undersigned :

La République du Cameroun représentée par le Ministre de la Fonction Publique ci-après dénommé l'employeur d'une part, et  
The Republic of Cameroon represented by the Minister of the Public Service hereinafter referred to as the employer on the one hand, and

M/ME/MLLE [REDACTED]  
Mr/Mrs/Miss  
à MASSA KOUDOUALTA  
At  
et de Macame  
And  
Nationalité Camerounaise  
Nationality



né(e) le 01/01/1976  
Born on  
fils - fille de Monsieur //  
son daughter of  
Situation de famille Marié  
Marital status  
Lieu de résidence habituelle  
Normally residing at



ci-après dénommé l'employé d'autre part  
Hereinafter referred to as the employee, on the other hand

ARTICLE PREMIER : -Clauses générales. Le présent contrat, soumis aux dispositions ci-dessous, sera régi par:  
General conditions. - the present contract which is subject to the undermentioned provisions, shall be governed by the following:

- La loi n° 92/007 du 14 Août 1992 portant code du travail ;  
Law N° 92/007 of 14 Août 1992 to institute the labour code,
- Les décrets et arrêtés pris pour son application ;  
The decrees and orders in implementation thereof ; and

-Le décret n° 78/464 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du Code du Travail.  
Decree n°. 78/464 of November 1978 to fix the common provisions applicable to government employees governed by the labour code

Si les nécessités du service dont l'Administration est seule juge l'empêchent de confier au contractant l'emploi désigné ci-dessus, celui-ci s'engage à remplir aux mêmes conditions et compte tenu des clauses susvisées, toutes fonctions compatibles avec ses connaissances ou aptitudes qui lui seront confiées, soit à sa prise de service, soit au cours de l'exécution du contrat.

Where service requirements, of which the Administration shall be sole judge, prevent the Administration from entrusting the contracting party with the undermentioned duties, the said person undertakes to carry out, under the same conditions and having regard to the aforesaid clauses, any similar duties befitting his knowledge or competence which may be entrusted to him either on assumption of duties or during the life of the contract.

ARTICLE 2: - Durée du contrat. Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée  
Term of contract. The contract is concluded for a period of

ARTICLE 3: - Emploi à tenir. L'employé est appelé à remplir les fonctions de INSTITUTEUR(TRICE) CONTRACTUEL(LE)  
Duties. The employee shall be required to perform the duties of

à Yaoundé pour le compte Ministère de l'Education de Base  
at for

ARTICLE 4: - Lieu d'emploi. Le présent contrat est valable sur toute l'étendue de la République du Cameroun.  
Place of employment. The present contract shall be valid throughout the territory of the Republic of Cameroon.

ARTICLE 5: - Catégorie et Rémunération. Le contractant sera rémunéré sur la base de la 8ème catégorie 1er échelon.  
Category and Remuneration. The contracting party shall be remunerated on the basis of Category incremental position.

Dans le cas où le contractant effectuerait plus de 40 heures supplémentaires par semaine, celles-ci seraient rémunérées conformément au décret n° 68-DF-249 du 10 juillet 1968.

Where the contracting party works more than forty hours' work per week, the latter shall be remunerated in accordance with the provisions of decree No 68/DF/249 of 10 July 1968.

Les émoluments divers perçus par le contractant sont imputés au budget de la République du Cameroun.  
The sundry emoluments paid to the contracting party are charged to the budget of the Republic of Cameroon.

Imputation budgétaire : **imputation budgétaire 41 153 400306 251**  
*Budgetary charge :*

Exercice 2007  
*Financial year*

ARTICLE 6. - Prestations familiales. Le régime des prestations est celui de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale à laquelle le contractant doit s'affilier.  
*Family allowances. The family allowance scheme shall be that of the National Social Insurance Fund to which the contracting party shall subscribe.*

ARTICLE 7 - Période d'essai. La période d'essai est fixée à **3 Mois**  
*- Trial period. The trial period shall last*

Elle peut être renouvelée une fois; pendant l'accomplissement de la période d'essai, les deux parties auront la faculté de rompre leurs engagements réciproques, sous préavis de **1 Mois**

*It may be renewed once; during the trial period either of the two parties shall have the power to terminate their mutual agreement subject to serving a .....notice on the other party.*

Cette durée de préavis spécial est doublée lorsque la période d'essai a été renouvelée.  
*The length of the special notice shall be doubled in the event of the renewal of the trial period.*

30 jours au moins avant l'expiration de la période d'essai, l'Administration fera connaître, par écrit, au travailleur si elle désire  
*The Administration shall notify the worker in writing no later than ..... days before the expiry of the trial period whether or not it intends*

- a) Renouveler la période d'essai;  
*To renew the trial period;*
- b) Renoncer à ses services;  
*Terminate his services or*
- c) Se réserver son concours.  
*Continue to use his services.*

En cas de silence de l'Administration le contrat sera considéré comme étant devenu définitif.  
*Where the Administration says nothing the contract shall be regarded as final.*

Lorsque après avoir reçu notification de son préavis spécial le travailleur en période d'essai aura trouvé un nouvel emploi, toutes les facilités lui seront accordées pour lui permettre de l'occuper. Dans ce cas il n'aura à verser aucune indemnité pour l'inobservation du délai de préavis.

*When upon receiving the special notice of termination of worker undergoing the trial period finds a new job, he shall be given every assistance possible to enable him to secure it. In that case, he shall not be required to pay any compensation for not respecting the notice period.*

ARTICLE 8 - Congé. Le régime des congés est celui prévu par la réglementation et les usages en vigueur Cf décret n°75/28 du 10 janvier 1975  
*Leave. Leave shall be governed by the regulations and practices in force.*

A l'occasion de son congé l'employé a droit, pour lui et sa famille, au transport gratuit, du lieu de sa résidence habituel au lieu d'emploi et vice versa. Au cas où l'employé désirerait prendre son congé ailleurs qu'à sa résidence habituelle, l'Administration n'aura, en tout cas, à supporter que les frais exposés par l'intéressé, sans que ceux-ci puissent excéder les frais nécessités par son voyage normal et éventuellement celui de sa famille, du lieu de sa résidence habituelle.

*During leave, the employee shall be entitled to free transport for himself and his family from his usual place of residence to the place of employment and vice versa. Where the employee desires to spend his leave in a place other than his usual place of residence, the Administration shall only bear those expenses incurred by the person concerned provided that such expenses shall not exceed the normal fare for himself and, where applicable, his family, from his usual place of residence.*

Sauf stipulation contraire, les moyens de transport seront laissés à la disposition de l'Administration. Les classes seront fixées conformément à l'article 26 du décret n° 78-484 du 9 Novembre 1978.

*Unless otherwise provided, the Administration shall decide on the means of transport to be used. The classes shall be determined as provided for by Article 26 of Decree No. 78/484 of 9 November 1978.*

L'employé a également droit au transport gratuit de ses bagages et de ceux de sa famille du lieu d'emploi au lieu de sa résidence habituelle et vice versa dans les conditions fixées par l'article 26 du décret n° 78-484 du 9 Novembre 1978.

*The employee shall also be entitled to the free transport of his luggage and that of his family from the place of employment to his usual place of residence and vice versa in accordance with the conditions laid down by Article 26 of Decree No. 78/484 of 9 November 1978.*

Par famille il faut entendre le conjoint légitime non divorcé ou séparé et les enfants mineurs à charge. L'employé ne peut toutefois prétendre au transport gratuit de son conjoint qu'au cas où celui-ci n'est ni fonctionnaire, ni agent contractuel de l'Administration.

*A family shall mean a legitimate spouse, neither divorced nor separated and minor dependent children. The employee may only, however, lay claim to free transport for his/her spouse where the latter is neither a civil servant nor a contract worker of the Administration.*

ARTICLE 9. - Déplacements temporaires. En cas de déplacement temporaire pour raison de service, lorsqu'il n'est ni logé ni nourri par l'employeur pendant le déplacement l'employé percevra les indemnités suivantes :

- *Temporary transfert. In the case where the employee is temporarily transferred for service purposes and he is neither lodged nor boarded by the employer during such transfer, he shall be paid allowances as follows :*

- Pour chaque repas pris en déplacement, une heure de son salaire de base ;  
*For each meal taken outside the normal place of work, one hour of his basic salary ;*

- Pour chaque nuit passée en déplacement, deux heures de son salaire de base.  
*For each night spent outside the normal place of work, two hours of his basic salary.*

- Pour une journée complète de déplacement avec décoller, quatre heures de son salaire de base.  
*For a full day and night spent outside the normal place of work, four hours of his basic salary.*

**ARTICLE 10. - Affectation.** L'employé rejoignant son poste d'affectation soit à l'intérieur soit à l'extérieur du territoire de la République du Cameroun aura droit aux mêmes indemnités que celles prévues par l'article précédent.

*Posting. An employee who is travelling to his place of employment either inside or outside the territory of the Republic of Cameroon shall be entitled to the same allowances as provided for in the preceding article.*

Toutefois, ces indemnités seront majorées de deux tiers pour la femme et de la moitié par enfant mineur à charge voyageant avec le chef de famille.

*Provided that the said allowances shall be increased by two thirds for the wife and by half for each minor dependent children travelling with the head of the family.*

Le poids des bagages transportés aux frais de la République du Cameroun ne peut excéder 200 kg pour le contractant, 100 kg pour sa femme et 100 kg par enfant mineur à charge.

*The weight of the luggage whose transport shall be borne by the Republic of Cameroon may not exceed 200kg for the contracting party, 100kg for his wife and 100kg per minor dependent child*

**ARTICLE 11. - Logement.** En application de l'article 27 du décret n° 78-484 du 9 Novembre 1978, l'Administration prendra les dispositions nécessaires en vue d'assurer le logement de l'employé au lieu d'emploi en rapport avec sa fonction et ses charges familiales. Ce logement comprendra les gros meubles. L'employé doit en user en bon père de famille et rendre en bon état les locaux, matériels et mobiliers mis à sa disposition. Ce logement donne lieu à une retenue dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Si le logement n'est pas fourni en nature, une indemnité est attribuée au contractant dans les mêmes conditions qu'aux fonctionnaires.

*- Accomodation. Pursuant to the provisions of Article 27 of Decree No. 78/484 of 8 November 1978, the Administration shall take the necessary measures to provide the employee with accomodation - at his place of employment - commensurate with his functions and the size of his family. Such accomodation shall be hard furnished. The employee must treat it with care and hand over the premises, equipment and furniture which have been put at his disposal in good condition. The said accomodation shall give rise to the deduction in conformity with the regulations in force. Where accomodations is not provided in kind, an allowance shall be paid to the contracting party under the same conditions as for civil servants.*

**ARTICLE 12. - Soins médicaux.** L'employé a droit aux soins médicaux et pharmaceutiques et, si nécessaire, à l'hospitalisation pour toutes les maladies ou accidents survenus du fait ou à l'occasion de son travail.

*- Medical care. The employee shall be entitled to medical and pharmaceutical care and, if necessary, to hospitalization in respect of any sickness or accident resulting from or occasioned by his work.*

Il pourra bénéficier, pour lui, son épouse et ses enfants mineurs à charge, des mêmes avantages que les fonctionnaires de classification correspondante en ce qui concerne les soins pour maladies ou accidents survenus en dehors du travail jusqu'à ce qu'un régime de sécurité social ou autre soit mis en place.

*He may benefit from the same advantages for himself, his wife and minor dependent children, as those which apply to civil servants of the same class in respect of medical care for illness or accident occurring outside work until such time as a social security or other system shall be set up.*

En cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'Administration, le contrat sera suspendu pendant la durée de l'absence du travailleur dans les limites prévues au paragraphe C de l'article 46 du Code du Travail et des articles 11 et 12 du décret n° 78/484 du 9 novembre 1978.

*In the case of illness duly certified by a medical officer approved by the Administration, the contract shall be suspended during the period of absence of the worker as provided for by Section 49(c) of the Labour Code and Articles 11 and 12 of Decree No. 78/484 of 9 November 1978.*

Dans ce cas, l'Administration est tenue de lui verser une indemnité conformément aux dispositions de l'article 12 du décret n° 78 - 484 du 9 novembre 1978.

*In that case, the Administration shall be bound to pay him compensation in accordance with the provisions of Article 12 of Decree No 78/484 of 9 November 1978.*

**ARTICLE 13. - Résiliation du contrat.** Le contrat sera résilié:

*Termination of Contract. The contract shall be terminated:*

1° De plein droit et sans préavis:

*Automatically and without notice:*

a) Si après acceptation et signature du contrat, le contractant ne rejoint pas son poste sur première réquisition de l'Administration. Dans ce cas il sera tenu au remboursement de toutes les sommes perçues ainsi que des frais engagés ses bagages et transport et, éventuellement ceux de sa famille.

*If, after acceptance and signature of the contract, the person engaged does not join his post upon the first demand of the Administration in this event, he shall be obliged to reimburse any monies received as well as the passage and travelling expenses of himself and, where applicable, his family;*

En cas de refus, il sera contraint par toutes les voies de droit.

*In the event of refusal, he shall be constrained by all lawful means.*

b) Pour faute lourde et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute;

*For a serious offense, subject to the decision of the competent court of the gravity of the offence.*

2° Avec préavis: (Article 13 du décret n° 78-464 du 9 novembre 1978.)

En cas de résiliation du contrat du travail, la durée de préavis réciproque est fixée sauf pour faute lourde.

*With notice: Save in the case of gross misconduct, either of the party may, pursuant to the provisions of Article 13 of Decree No 78/484 of 9 November 1978, terminate the contract provided that*

- A un ou deux mois pour une durée de service inférieure à un an.

*A Month or two months' notice is given to the other party for a period of service not exceeding one year;*

- A deux ou trois mois pour une durée de service égale ou supérieure à un an et inférieure à cinq ans;

*A two or three months' notice is given to the other party for a period of service not less than one year and not exceeding five years; and that*

- A trois ou quatre mois pour une durée de service supérieure à cinq ans.

*A three or four months' notice is given to the other party for a period of service above five years;*

**ARTICLE 14. - Indemnité de licenciement.** Si le contractant a au moins deux ans de service continu, il bénéficiera, sauf dans le cas de faute lourde de sa part, d'une indemnité de licenciement distincte du préavis et calculée conformément à l'article 14 du décret n° 78-464 du 9 novembre 1978.

- Compensation for dismissal. Where the contracting party has completed no less than 2 years' service, he shall save in the case gross misconduct, receive compensation for dismissal distinct from that received in lieu of notice and calculated in accordance with the provisions of Article 14 of Decree No. 78/484 of 9 November 1978.

ARTICLE 15. - Décès du travailleur. En cas de décès et si le travailleur a accompli au moins deux ans de service dans l'Administration, il est versé à ses héritiers une indemnité calculée conformément à l'article 15 paragraphe 2 du décret n° 78 - 484 du 9 novembre 1978.

- Death of worker. In the case of the death of a worker who has completed not less than two years' service in the Administration, an allowance calculated in accordance with the provisions of the Article 15(2) of Decree No. 78/484 of 9 November 1978, shall be paid to his/her heirs

Le transport du corps du défunt et des restes mortels se fera dans les conditions fixées par le paragraphe 3 de l'article 15 du décret susvisé  
The body of the deceased or the mortal remains thereof shall be conveyed as provided for in Article 15(3) of the abovementioned Decree.

ARTICLE 16. - Obligations et secrets professionnels. Le contractant s'engage à consacrer tout son temps et toute son activité dans la limite de la réglementation en vigueur et de l'article 10 du décret sus visé aux fonctions de qui lui seront confiées, à se conformer à toutes les clauses du présent contrat et à ne fournir aucune information de de nature confidentielle dont il aura pu avoir connaissance à l'occasion de son travail.

- Obligations and Professional Secrecy. The contracting party undertakes to devote the whole of his time and activity in keeping with the regulations in force and with Article 10 of the abovementioned Decree, to the performance of the duties which shall be entrusted to him, to abide by the provisions of the of the present contract and to divulge no confidential information he may have obtained in the course of performing his duties.

ARTICLE 17. - Clauses particulières. Au présent contrat (ne) sont (pas) annexées de clauses particulières.

- Special Provisions. Special provisions shall (not) be attached to the present contract.

ARTICLE 18. - L'employé déclare formellement être libre de tout engagement antérieur.

- The employee formally declares that he is not bound by any previous engagement.

Il déclare en outre avoir pris connaissance des clauses et conditions du présent contrat et en accepter sans réserve toutes les dispositions.

He further declares that he has taken cognizance of the clauses and conditions of the present contract and unreservedly accepts all the provisions.

ARTICLE 19. - Le présent contrat qui prend effet pour compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007

- The present contract which shall take effect from

est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Shall be exempt from all stamp and registration duties.

LU et APPROUVE :  
READ and APPROVED :

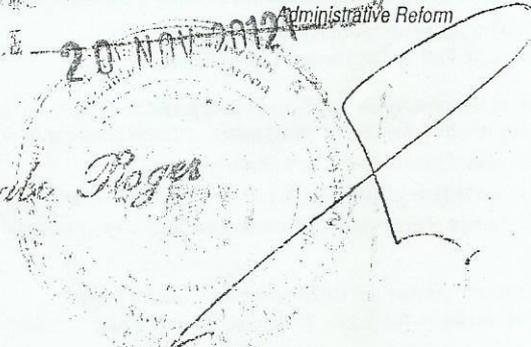
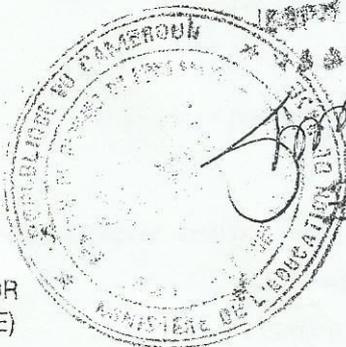


Le contractant  
The contracting party

Yaoundé, le 20 APR 2007

APPROUVE :  
APPROVED :

Le Ministre de la Fonction Publique et de  
la Réforme Administrative  
Minister of the Public Service and  
Administrative Reform



AMPLIATIONS

CC:

- MINFOPRA
- MINEFOP
- MINEFI/BUDGET/TRESOR
- MINEDUB/INTERESSE(E)
- CHRONO/ARCHIVES.



Emmanuel BONDE

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix -Travail – Patrie

\*\*\*\*\*

UNIVERSITÉ DE YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

CENTRE DE RECHERCHE ET DE FORMATION

DOCTORALE (CRFD) EN « SCIENCES  
HUMAINES, SOCIALES ET ÉDUCATIVES »

\*\*\*\*\*

UNITÉ DE RECHERCHE ET DE FORMATION  
DOCTORALE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION  
ET INGÉNIERIE ÉDUCATIVE



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work – Fatherland

\*\*\*\*\*

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

\*\*\*\*\*

DOCTORAL RESEARCH AND TRAINING

CENTRE (CRFD) IN “SOCIAL AND  
EDUCATIONAL SCIENCES”

\*\*\*\*\*

DOCTORAL RESEARCH AND  
TRAINING SCHOOL IN EDUCATION  
AND EDUCATIONAL ENGINEERING

Nous menons une étude sur les conditions de travail et le comportement pédagogique lacunaire des instituteurs contractuels dans le cadre de notre mémoire de fin de cycle de Master à l'université de Yaoundé I, dans la filière des sciences de l'éducation. Nous vous prions de bien vouloir y contribuer en répondant de façon objective aux questions de cette enquête en cochant ou en inscrivant le numéro qui correspond le mieux à vos choix de réponse. Son anonymat témoigne de la confidentialité de vos réponses.

### SECTION 1 : IDENTIFICATION DU RÉPONDANT

	Numéro du questionnaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q01	Sexe 1. Masculin 2. Féminin	<input type="checkbox"/>			
Q02	Classe d'âge 1. moins de 20 ans 2. 21-30 ans 3. 31-40 ans 4) 41-50 ans 5. 51 ans et plus	<input type="checkbox"/>			
Q03	<b>Situation matrimoniale</b> 1. Marié (e) 2. Divorcé (e) 3. célibataire	<input type="checkbox"/>			
Q04	Statut professionnel 1. IC 2. IAEG 3. IEG	<input type="checkbox"/>			

	4. IPEG	
Q05	<b>Qualification professionnelle</b> 1. CAPIEMP 2. Sans CAPIEMP	_

**QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE ADRESSE AUX ENSEIGNANTS  
CONTRACTUELS DE L'ARRONDISSEMENT DE MOUTOURWA**

**SECTION 2 : SUR LES VARIABLES**

OUI      NON

- 06 Je trouve mes conditions de travail difficiles** ..... 1 2 3 4 5
- 07 Ma classe n'a pas de bureau pour enseignants** ..... 1 2 3 4 5
- 08 Les bâtiments de mon école sont en ruine** ..... 1 2 3 4 5
- 09 Mes élèves ont tous des places assises** ..... 1 2 3 4 5
- 10 Mes élèves sont tous confortablement assis** ..... 1 2 3 4 5
- 11 Les voies d'accès à l'école sont bien faites** ..... 1 2 3 4 5
- 12 Le salaire que je perçois par rapport au travail que j'effectue est satisfaisant** ..... 1 2 3 4 5
- 13 Les indices de salaire sont équitables par rapport à ceux des fonctionnaires** ..... 1 2 3 4 5
- 14 Mes primes de non logement sont aussi satisfaisantes que celles des enseignants fonctionnaires** ..... 1 2 3 4 5
- 15 L'avancement sur votre salaire est aussi satisfaisant que celui de vos collègues fonctionnaires** ..... 1 2 3 4 5
- 16 La disponibilité des logements est satisfaisante** ..... 1 2 3 4 5
- 17 Votre domicile dispose de l'éclairage électrique** ..... 1 2 3 4 5
- 18 Votre domicile dispose de l'eau courante** ..... 1 2 3 4 5
- 19 Votre arrondissement dispose d'infrastructures sanitaires satisfaisantes** ..... 1 2 3 4 5
- 20 La pension retraite des IC vous paraît satisfaisante** ..... 1 2 3 4 5
- 21 les enfants des IC bénéficient de certains traitements de faveurs (Non paiement des frais d'APEE,...)** ..... 1 2 3 4 5

- 22 Votre arrondissement dispose d'une bonne couverture du réseau téléphonique.....1 2 3 4 5
- 23 Les IC bénéficient d'une assurance maladie ou d'autres traitements particuliers sur le plan sanitaire.....1 2 3 4 5
- 24 Votre arrondissement dispose de routes praticables.....1 2 3 4 5
- 25 Je me sens à l'aise par rapport à l'âge retraite qui est de 55 ans comparé à celui des fonctionnaires qui est de 60 ans .....1 2 3 4 5
- 26 Les IC ont un accès difficile aux concours professionnels.....1 2 3 4 5
- 27 Les IC ont un accès difficile aux postes de responsabilité .....1 2 3 4 5
- 28 L'éventuelle intégration des IC à la fonction publique est hypothétique .....1 2 3 4 5
- 29 Les IC s'adonnent aux activités parallèles pour palier au déficit salarial.....1 2 3 4 5
- 30 Les IC sont absentéistes comparés aux enseignants fonctionnaires.....1 2 3 4 5
- 31 Les IC ont préparé approximativement les leçons.....1 2 3 4 5
- 32 Les IC abusivement demandent de permission d'absence .....1 2 3 4 5
- 33 La rémunération des IC a une incidence négative sur leur conscience professionnelle.....1 2 3 4 5
- 34 Les conditions de vie précaires des IC ont une incidence sur leur conscience professionnelle .....1 2 3 4 5
- 35 Les conditions de travail des IC ont une incidence sur leur conscience professionnelle.....1 2 3 4 5

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix-Travail-Patrie

\*\*\*\*\*

MINISTERE DE L'EDUCATION BASE

\*\*\*\*\*

ELEGATION REGIONALE DE L'EXTREME-NORD

\*\*\*\*\*

DELEGATION DEPARTEMENTALE DU MAYO-KANI

\*\*\*\*\*

INSPECTION D'ARRONDISSEMENT DE MOUTOURWA

\*\*\*\*\*

**ETAT DES ENSEIGNANTS CONTRACTUALISES ET CONTRACTUELS DE**  
**L'ARRONDISSEMENT DE MOUTOURWA**

N°	Noms des écoles	Effectif	Pourcentage (%)
1	EP BADJAVA	04	3.63
2	EP BARAWA-CHEF	03	2.72
3	EP BARAWALADDE	02	1.81
4	EP BROUI	02	1.81
5	EP DAMAI	03	2.72
6	EP DJIGUIMI	02	1.81
7	EP DOURLLOUM	01	0.90
8	EP GANAHA	02	1.81
9	EP GAZAD	03	2.72
10	EP GOLOM	02	1.81
11	EP GUILPI	05	45.45
12	EP HOURO-BOCKI	01	0.90
13	EP HOURO DADA	01	0.90
14	EP KALAF	03	2.72
15	EP KONGOLAHOURONDIKOUA	01	0.90
16	EP LAF	04	3.63
17	EP LALANG	02	1.81
18	EP LIGAZANGPLIM	00	0
19	EP MAGADA	02	1.81
20	EP MAIBOUI-YIMA	03	2.72
21	EP MAINGAIMA	02	1.81
22	EP MAYELGUINADJI	01	0.90
23	EP MALBAO	02	1.81
24	EP MISSILIA	05	4.54

25	EP MOBONO	03	2.72
26	EP MOGONG	03	2.72
27	EP MORDOK	07	6.36
28	EP MOUDA	02	1.81
29	EP MOUDAWA	03	2.72
30	EP MOUGOUDA	01	0.90
31	EP MOULVA	03	2.79
32	EP MOUSSOURTOUK	02	1.81
33	EP MOUTOURWA BILINGUE	07	6.36
34	EP MOUTOURWA GI	03	2.72
35	EP MOUTOURWA GII	06	5.45
36	EP NOUBOU	03	2.72
37	EP PLIM	01	0.90
38	EP SARMOIZOUGUI	02	1.81
39	EP TCHOFFI	02	1.81
40	EP TITING	03	2.72
41	EP TOULVOUI	04	3.63
42	EP ZALAVAD	03	2.72
43	EP ZETTENGRENG	02	1.81
44	EP ZIBOU	07	6.36
45	EP MOUTOURWA	02	1.81
45	EM MOUTOURWA	02	1.81
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>110</b>	<b>100</b>

Fait à Moutourwa, le 12 Janvier 2015

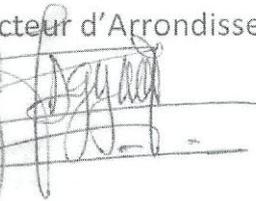


### Attestation de recherche

Je soussigné Dama Grong, Inspecteur d'Arrondissement de l'Education de Base de Moutourwa, certifie avoir reçu Monsieur KENGUE Philippe, Etudiant au CRFD de Yaoundé I dans le cadre de son enquête dans les écoles publiques de l'IAEB de Moutourwa, enquête qu'il a effectuée du 12 au 19 Janvier 2015.  
En foi de quoi la présente attestation est établie et délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Moutourwa, le 19 Janvier 2015

Inspecteur d'Arrondissement



DAMA GRONG  
INSTITUTEUR PRINCIPAL  
ENSEIGNEMENT GENERAL

# TABLE DE MATIERES

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>i</b>
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>iv</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	<b>v</b>
<b>LISTE DES GRAPHIQUES ET FIGURES</b> .....	<b>vii</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES</b> .....	<b>ix</b>
<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>x</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
<b>PREMIÈRE PARTIE: CADRE THÉORIQUE DE L'ETUDE</b> .....	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>5</b>
1.1-CONTEXTE DE L'ÉTUDE .....	6
1.2- FORMULATION ET POSITION DU PROBLÈME .....	9
1.3- QUESTIONS DE RECHERCHE .....	13
1.3.1- Question principale de recherche .....	13
1.3.2- Questions Secondaires (Q.S.) .....	13
1.4-OBJECTIFS DE L'ÉTUDE .....	14
1.4.1- Objectif général.....	14
1.4.2- Objectifs spécifiques .....	14
1.5- INTÉRÊTS DE L'ÉTUDE .....	14
1.5.1-Sur le plan psychopédagogique. ....	15
1.5.2-Sur le plan Social .....	15
1.6- DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE .....	15
1.7- APPROCHE NOTIONNELLE.....	15
<b>CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTÉRATURE ET THÉORIES EXPLICATIVES DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>29</b>
2.1. REVUE DE LA LITTÉRATURE.....	29
2.1.1. Quelques expériences sur le niveau d'efficacité de la politique de contractualisation dans les Zones d'Education Prioritaires .....	29
2.1.2. Profil de l'enseignant camerounais et des IC en particulier.....	33
2.1.3. Motivation au travail et comportement pédagogique.....	35
2.1.3.1. Crise d'identité professionnelle chez les enseignants et leur motivation au travail...	36

2.1.3.2. Soi professionnel et engagement au travail.....	37
2.1.3.3. Engagement et rendement scolaire.....	37
2.2. THÉORIES EXPLICATIVES DU SUJET .....	39
2.2.1. La théorie des relations humaines d'Elton Mayo.....	39
2.2.2. La théorie des deux facteurs de Frederick Herzberg.....	41
<b>DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....</b>	<b>44</b>
<b>CHAPITRE 3 : PRÉPARATION ET ORGANISATION DE L'ENQUÊTE.....</b>	<b>45</b>
3.1. TYPE DE RECHERCHE.....	45
3.2. POPULATION DE L'ÉTUDE.....	45
3.3- TECHNIQUE D'ÉCHANTILLONNAGE ET ÉCHANTILLON .....	46
3.4- PRÉSENTATION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DES DONNÉES ET JUSTIFICATION.....	46
3.4.1- Technique de collecte des données .....	46
3.4.2- Instruments de collecte des données .....	47
3.4.2.1- Le questionnaire.....	47
3.4.2.2. La pré-enquête.....	48
3.4.2.3- Le pré-test .....	48
3.4.2.4- Présentation du questionnaire .....	48
3.4.2.5- Administration du questionnaire.....	49
3.5. MÉTHODE D'ANALYSE DES DONNÉES .....	49
3.5.1. Le test de signification statistique des données : le khi-deux .....	50
3.5.2. La règle de prise de décision avec le test du khi- deux .....	51
3.5.3. Mesure de degré de liaison.....	51
3.5.4. Règle de convention.....	51
3.6. LES VARIABLES, LEURS INDICATEURS ET MODALITÉS .....	52
3.6.1. Les variables.....	52
3.6.2. Les indicateurs et les modalités.....	52
-Indicateurs de la variable indépendante.....	52
Ce sont les différents niveaux d'étude. Ainsi nous aurons : .....	52
<b>TROISIÈME PARTIE: CADRE OPÉRATOIRE .....</b>	<b>56</b>
<b>CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS.....</b>	<b>57</b>
4.1. PRÉSENTATION DES RESULTATS .....	57
4.1.1. Identification des enquêtés .....	57

4.2. PRÉSENTATION DES DONNÉES LIÉES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES IC	63
4.3. Présentation des données liées aux critères de rémunération des IC.	69
4.4- PRÉSENTATION DES DONNÉES LIÉES AU REGARD SOCIAL DES IC.	74
4.5. PRÉSENTATION DES DONNÉES LIÉES À LA PERSPECTIVE DE CARRIÈRE DES IC	84
4.6. PRÉSENTATION DES DONNÉES LIÉES AUX COMPORTEMENTS DES IC	89
4.7. ANALYSE INFÉRENTIELLE	97
4.7.1- Vérification de l'hypothèse de recherche 1 (HR <sub>1</sub> )	98
4.7.2- Vérification de l'hypothèse de recherche 2 (HR <sub>2</sub> )	100
4.7.3- Vérification de l'hypothèse de recherche 3 (HR <sub>3</sub> )	102
4.7.4- Vérification de l'hypothèse de recherche 4 (HR <sub>4</sub> )	104
4.8- RÉCAPITULATIF DE VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	107
<b>CHAPITRE 5 : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSION</b>	<b>108</b>
5.1. HYPOTHÈSE 1 : LE TYPE D'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DES IC INFLUENCE DE FAÇON SIGNIFICATIVE LEUR COMPORTEMENT PÉDAGOGIQUE	108
5.2. HYPOTHÈSE 2 : LA QUALITE DES CRITÈRES DE RÉMUNÉRATION DES IC INFLUENCENT DE FAÇON SIGNIFICATIVE LEUR COMPORTEMENT PÉDAGOGIQUE	109
5.3. HYPOTHÈSE 3 : LE SENS REGARD SOCIAL DES IC INFLUENCE LEUR COMPORTEMENT PÉDAGOGIQUE	111
5.4- HYPOTHÈSE 4 : LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE DES INSTITUTEURS CONTRACTUELS INFLUENCENT LEUR COMPORTEMENT PÉDAGOGIQUE	112
5.5-LIMITES DE L'ÉTUDE	114
<b>CONCLUSION</b>	<b>115</b>
<b>SUGGESTIONS</b>	<b>116</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b>	<b>119</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>124</b>
<b>TABLE DE MATIERES</b>	<b>136</b>

