

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

ECOLE NORMALE SUPERIEURE
DE YAOUNDE

DEPARTEMENT DES SCIENCES DE
L'EDUCATION



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace-Work-Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDÉ I

HIGHER TEACHER'S TRAINING
COLLEGE

DEPARTMENT OF SCIENCES OF
EDUCATION

**CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS DU
PRIMAIRE ET PERFORMANCES DES ELEVES : étude
menée dans les écoles primaires publiques de la ville de
Bertoua.**

Mémoire présenté et soutenu publiquement en vue de l'obtention du Diplôme de Professeur de
l'Enseignement Normal Deuxième Grade
(DIPEN II).

Par:

EDIMO SINGUI THERESE LAURE MAELLA

Licenciée en Sociologie

Encadreur:

Dr. BINDZI MBALLA HENRIETTE

Chargée de cours

ENS de Yaoundé

Année Académique 2015-2016

Yaoundé, Juin 2016

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	i
DEDICACE.....	vii
REMERCIEMENTS.....	viii
LISTE DES ABREVIATIONS.....	ix
LISTE DES TABLEAUX.....	xi
LISTE DES GRAPHIQUES.....	xiii
LISTE DES ANNEXES.....	xiv
RESUME.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCTION GENERALE.....	1
CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE.....	3
I.1 Contexte et justification de l'étude.....	3
I.2 Formulation et position du problème.....	4
I.3 Question de recherche.....	5
I.3.1. Questions secondaires.....	5
I.4 Hypothèse générale.....	6
I.5. Objectif de l'étude.....	6
I.5.1. Objectif général.....	6
I.5.2. Objectifs spécifiques.....	6
I.6. Intérêt de l'étude.....	7

I.7. Cadre spatio-temporel.....	7
I.8. limite de l'étude.....	7
CHAPITRE II : INSERTION THEORIQUE DE L'ETUDE.....	8
II.1 Définitions des concepts.....	8
II.1.1 La condition enseignante.....	8
II.1.2 La condition de travail.....	8
II.1.3 L'enseignant.....	9
II.1.4 L'école primaire.....	9
II.1.5 L'enseignant de l'école primaire.....	9
II.1.6 Les performances des élèves.....	9
II.1.7 L'élève.....	10
II.2. LA REVUE DE LA LITTERATURE.....	10
II.2.1. Condition de l'enseignant du primaire dans le contexte camerounais.....	15
II.2.1.1 Les conditions de vie des enseignants.....	15
II.2.1.2 La considération sociale des enseignants.....	18
II.2.1.3 Degré de considération que les enseignants ont de leur métier.....	21
II.2.1.4 Les conditions de travail des enseignants du primaire.....	21
II.2.1.5 Le matériel didactique.....	22
II.2.1.6 La rémunération et les avantages.....	24
II.2.1.6.1 La rémunération.....	24
II.2.1.6.2 Les avantages professionnels des enseignants.....	25
II.3 LES THEORIES EXPLICATIVES.....	25

II.3.1 Les théories de la motivation au travail.....	25
II.3.1.1. L’approche de Vroom.....	26
II.3.2. La théorie des besoins de Maslow.....	26
II.3.3. La théorie de l’équité.....	29
II.4. FORMULATION DES HYPOTHESES.....	30
II.4.2. L’hypothèse de recherche.....	30
II.5. LES VARIABLES.....	30
II.5.1. La variable dépendante.....	31
II.5.2. La variable indépendante.....	31
II.5.3 L’indicateur.....	31
II.5.4. La modalité.....	31
II.5.5. Présentation du tableau synoptique des variables, indicateurs et modalités.....	32
CHAPITRE III- METHODOLOGIE.....	36
III.1. Le type de recherche.....	36
III.2. Le site de l’étude.....	37
III.3. La population accessible.....	37
III.3.1. La population cible.....	37
III.5 technique de traitement et méthode d’échantillonnage.....	37
III.5.1 technique de traitement.....	37
III.5.2. Méthode d’échantillonnage.....	39
III.6. Description de l’instrument de collecte de données.....	40
III.6.1. La description du questionnaire.....	40

III.6.2. Le déroulement de l'enquête.....	41
III.6.2.1. La pré-enquête.....	41
III.6.2.2. L'enquête.....	41
CHAPITRE IV : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS.....	43
IV.1. Présentation et analyse des résultats par la statistique descriptive.....	43
IV.2. Vérification des hypothèses par la statistique inférentielle.....	61
IV.2.1. Rappel de l'hypothèse de recherche HR1.....	63
IV.2.2 Rappel de l'hypothèse de recherche HR2.....	66
IV.2.3 Rappel de l'hypothèse de recherche HR3.....	69
IV.2.4 Rappel de l'hypothèse de recherche HR4.....	72
IV.2.5 Rappel de l'hypothèse de recherche HR5.....	75
IV.3. Tableau récapitulatif des résultats de l'étude.....	78
CHAPITRE V : INTERPRETATIONS DES RESULTATS, SUGGESTIONS ET IMPLICATIONS PROFESSIONNELLES	79
V.1. Interprétation des résultats et suggestions.....	79
V.1.1. interprétation des résultats.....	79
V.1.1.1 Interprétation de HR1 (matériel didactique).....	79
V.1.1.2 Interprétation de HR2 (la motivation des enseignants).....	80
V.1.1.3. Interprétation de HR3 (la rémunération).....	82
V.1.1.4 Interprétation de HR4 (les effectifs dans les classes).....	83
V.1.1.5 Interprétation de HR5 (la considération sociale).....	85
V.1.2. Suggestions.....	87
V.1.2.1 A l'Etat.....	87

V1.2.2 Aux parents.....	88
V.1.2.3 Aux enseignants.....	88
V.1.2.4 A la société.....	89
V.2. Les implications professionnelles.....	89
V.2.1. salaire mensuel et performance des élèves.....	89
V.2.2. matériel didactique et performance des élèves.....	90
V.2.3. effectifs et performance des élèves.....	91
V.2.4. niveau de motivation et performance.....	91
V.2.5. non-considération sociale et performance des élèves.....	92
CONCLUSION.....	93
BIBLIOGRAPHIE.....	95
ANNEXES	99

A

- ma mère

ZE Sylvie Roseline

Qu'elle trouve en ce mémoire le fruit de ses sacrifices pour mon éducation ;

- ma fille

KOA Helene Leslie Raphaëlle

trouve en ce mémoire, le travail que ta maman a élaboré durant sa formation.

REMERCIEMENTS

Au terme de ce modeste travail, nous tenons de tout cœur à remercier tour à tour

- madame Bindzi Mballa Henriette qui, malgré ses multiples occupations, a accepté de nous guider dans l'élaboration de ce mémoire ;
- le Professeur Fozing Innocent d'avoir accepté de superviser ce travail par ses précieux conseils scientifiques et sa disponibilité dont il a fait montre à notre égard,
- M. Andjiga Nicolas Gabriel, Directeur de l'Ecole Normale Supérieure de Yaoundé,
- M. Fonkoua Pierre, chef de département, pour ses conseils et son orientation ;
- tout le corps Enseignant et Administratif de l'Ecole Normale Supérieure de Yaoundé, pour nous avoir formés et encadrés pendant deux (02) ans.
- toute ma famille, sans laquelle je ne serai pas où je suis aujourd'hui, pour leur soutien moral, matériel et financier ;
- le Clergé, particulièrement l'Abbé Henri Mfesse Abanda, l'Abbé Franklin Epie

Nkede et l'Abbé Blaise Tiam Foyo, tous à Bertoua, pour leur soutien Spirituel ;

- tous les directeurs et les directrices des écoles primaires publiques de la ville de Bertoua, qui ont permis que nous fassions notre recherche dans leurs écoles.
- Madame Ngueh bertha pour son aide intellectuel ;
- tous mes camarades de la 55^{ème} promotion de l'Ecole Normale Supérieure de Yaoundé ;
- tous ceux qui, de près ou de loin ont participé à l'élaboration de ce mémoire.

LISTE DES ABREVIATIONS

MINEDUB : Ministère de l'éducation de base

MINESUP : Ministère de l'enseignement supérieur

MINRESI : Ministère de la recherche scientifique et de l'innovation

UNESCO : organisation des nations unies pour l'éducation, la science, et la culture

BIE : Bureau International de l'Education

BIT : Bureau International du Travail

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economique

ENIEG : Ecole Normale d'Instituteurs de l'Enseignement Générale

CAPIEMP : Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteurs de l'Enseignement Maternel et Primaire

EPPA : Ecole primaire publique d'application

EPP : Ecole primaire publique

BEPC : Brevet d'Etudes du Premier Cycle

BEP : Brevet d'Etude Professionnel

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

HG : Hypothèse générale

HR : Hypothèse de recherche

Ho : Hypothèse nulle

Ha : Hypothèse alternative

VD : Variable dépendante

VI : Variable indépendante

NDDL : Nombre de degré de liberté

X^2 : Khi-carré

Σ : Somme

α : Alpha

TC : Total colonne

TL : Total ligne

NC : Nombre de colonne

NL : Nombre de ligne

Fo : Fréquence observée

Fe : Fréquence théorique

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Tableau synoptique

Tableau 2 : présentation de la population d'étude dans les établissements

Tableau 3: répartition des enseignants selon l'âge

Tableau 4 : répartition des enseignants par sexe

Tableau 5 : répartition des enseignants par situation matrimoniale

Tableau 6 : répartition des enseignants par diplôme

Tableau 7: répartition des enseignants selon l'ancienneté au travail

Tableau 8 : répartition des enseignants par effectifs de leur classe

Tableau 9 : répartition des enseignants en fonction de la conduite de leurs élèves

Tableau 10 : répartition des enseignants selon leur jugement sur la qualité de l'éducation

Tableau 11 : répartition des enseignants selon leurs conditions de travail

Tableau 12 : répartition des enseignants selon le genre d'homme qu'il incarne

Tableau 13 : répartition des enseignants selon leur condition dans la société

Tableau 14 : répartition des enseignants par choix dans l'enseignement

Tableau 15 : répartition des enseignants comparés aux autres cadres de l'administration

Tableau 16 : répartition des enseignants en fonction de leur engouement dans le travail

Tableau 17 : répartition des enseignants en fonction de leur rémunération

Tableau 18 : répartition des enseignants selon la satisfaction de leur rémunération

Tableau 19 : répartition des enseignants par marge salariale

Tableau 20: répartition des enseignants en fonction de de la quantité du salaire

Tableau 21 : répartition des enseignants selon une autre activité menée

Tableau 22 : répartition des enseignants par degré de motivation au travail

Tableau 23 : répartition des enseignants sur le changement de profession

Tableau 24 : répartition des enseignants en fonction de l'amour de la profession

Tableau 25 : répartition des enseignants par formation suivie

Tableau 26 : répartition des enseignants selon la participation aux séminaires de formation

Tableau 27 : répartition des enseignants en fonction des dispositions prises par l'administration en vue d'accroître le rendement

Tableau 28 : répartition des enseignants en fonction des encouragements par la hiérarchie

Tableau 29 : répartition des enseignants selon leur rapport avec les élèves

Tableau 30 : répartition des enseignants selon la satisfaction de leurs élèves

Tableau 31 : répartition des enseignants en fonction des résultats de leurs élèves

Tableau 32 : répartition des enseignants en fonction de la sécurité dans leurs établissements

Tableau 33 : répartition des enseignants en fonction du matériel didactique.

Tableau 34 : tableau de contingence de HR1

Tableau 35 : Tableau de contingence de HR2

Tableau 36 : tableau de contingence de HR3

Tableau 37 : tableau de contingence de HR4

Tableau 38 : tableau de contingence de HR5

Tableau récapitulatif des résultats de l'étude.

LISTE DES GRAPHIQUES

- Graphique 1 : présentation des proportions des enseignants selon l'âge
- Graphique 2 : présentation des proportions des enseignants par sexe
- Graphique 3 : présentation des proportions des enseignants selon leur situation matrimoniale
- Graphique 4 : présentation des proportions des enseignants selon leur diplôme
- Graphique 5 : présentation des proportions des enseignants selon l'ancienneté au travail
- Graphique 6 : présentation des proportions des enseignants selon les effectifs de leur classe
- Graphique 7 : présentation des proportions des enseignants selon la conduite de leurs élèves
- Graphique 8 : présentation des proportions des enseignants selon leur jugement sur la qualité de l'éducation
- Graphique 9 : présentation des proportions des enseignants selon leurs conditions de travail
- Graphique 10 : présentation des proportions des enseignants selon le genre d'homme qu'il incarne
- Graphique 11 : présentation des proportions des enseignants selon leur condition dans la société
- Graphique 12 : présentation des proportions des enseignants selon leur choix dans l'enseignement
- Graphique 13 : présentation des proportions des enseignants comparés aux autres cadres de l'administration
- Graphique 14 : présentation des proportions des enseignants en fonction de leur engouement dans le travail
- Graphique 15 : présentation des proportions des enseignants en fonction de leur rémunération

- Graphique 16 : présentation des proportions des enseignants selon la satisfaction de leur rémunération
- Graphique 17 : présentation des proportions des enseignants selon leur marge salariale
- Graphique 18: présentation des proportions des enseignants en fonction de de la quantité du salaire
- Graphique 19 : présentation des proportions des enseignants en fonction du degré de motivation au travail
- Graphique 20 : présentation des proportions des enseignants sur le changement de profession
- Graphique 21: présentation des proportions des enseignants selon l'amour de la profession
- Graphique 22 : présentation des proportions des enseignants selon la formation suivie
- Graphique 23 : présentation des proportions des enseignants selon la participation aux séminaires de formation
- Graphique 24 : présentation des proportions des enseignants en fonction des dispositions prises par l'administration en vue d'accroître le rendement
- Graphique 25 : présentation des proportions des enseignants en fonction des encouragements par la hiérarchie
- Graphique 26 : présentation des proportions des enseignants en fonction des résultats de leurs élèves
- Graphique 27: présentation des proportions des enseignants en fonction du matériel didactique.

RESUME

Le système éducatif camerounais est aujourd'hui confronté à une réalité : la population s'accroît sans cesse avec pour conséquence le surpeuplement des écoles et des classes. Cette augmentation rapide de la population scolaire est très ressentie au niveau de l'enseignement qui primaire. Au regard des conditions d'apprentissages qui se veulent délicates et exigeantes, nous nous posons la question de savoir si les enseignants du primaire peuvent continuer à exercer leur travail et avoir de meilleures performances malgré les conditions de travail difficiles qui sont les leurs ? Certains élèves éprouvent des difficultés à l'école et face à cela, nous nous sommes demandé si ces difficultés n'avaient pas pour origine certaines défaillances chez l'enseignant. Cette étude s'est fixée pour objectif d'améliorer les conditions de travail difficiles des enseignants du primaire afin d'améliorer les performances des élèves. La problématique de cette étude qui est celle de savoir pourquoi il y a une baisse de performance scolaire, nous a conduits à l'hypothèse générale suivante : « les conditions de travail des enseignants influencent les performances des élèves ». Ainsi de cette hypothèse générale, découlent cinq hypothèses de recherche :

H.R.1 : le matériel didactique a une influence significative sur les performances des élèves;

H.R.2 : le manque de motivation des enseignants a une influence significative sur les performances des élèves ;

H.R.3 : la rémunération insuffisante de l'enseignant a une influence significative sur les performances des élèves ;

H.R.4 : les effectifs pléthoriques dans les salles de classes ont une influence significative sur les performances des élèves ;

H.R.5 : la non considération sociale de l'enseignant a une influence significative sur les performances des élèves.

Pour vérifier ces hypothèses, des données ont été recueillies sur le terrain à partir d'un questionnaire auprès des enseignants des écoles primaires de Bertoua par la technique d'échantillonnage aléatoire simple. Notre étude étant de type descriptif, nos données ont été analysées et traitées par le test du khi-carré au seuil de 5%.

ABSTRACT

Cameroon's educational system is today confronted with this reality. Increasingly growing population with as consequence overcrowding in classroom and schools. This rapid growth in schooling population is greatly felt more at the level of primary education. With regard of this teaching-learning, condition, becoming more and more delicate and demanding pushes us to find out if primary school teachers can continue to carry out their functions and obtain good result in spite of these difficult working conditions. Because, a good number of pupils face difficulties at school and from this premise we sought to find out if these difficulties do not have as root cause certain weaknesses on the part of teachers, such difficulties which are portrayed through decreasing performance of some pupils, hence the teachers bearing the responsibility for this. Our study focuses on the working condition of primary education school teachers and their pupils' performance, and thus leads to the following general hypothesis:

W.H 1: Didactic material have a significant influence on pupil' performance

W.H.2: Lack of teachers' motivation has an influence on pupils' performance

W.H.3: Insufficient remuneration of teachers has a significant influence on pupils' performance

W.H.4: High enrolment in classroom have a significant influence on pupil's performance.

W.H.5: Non-social consideration of the teachers has a significant influence on pupil's performance

To verify these hypotheses, data collected from the field with the aid of a set of questionnaire to teachers of primary schools in Bertoua through a random sampling technique was subjected to the chi-square test for analysis at a 5% error margin.

INTRODUCTION

La tâche de l'enseignant est fondamentale dans la société car, il fait partir des intervenants de l'action éducative et donc, joue un grand rôle. L'encadrement des élèves par les enseignants, surtout au cycle primaire revêt une grande importance car, c'est à ce niveau d'enseignement que l'enfant reçoit la formation de base nécessaire pour le reste de son cursus scolaire ou pour sa vie d'adulte. Il faudrait des effectifs qui respectent la norme afin que l'enseignant puisse bien circuler dans sa salle de classe. L'enseignant est un éducateur; sa mission d'éducateur exige un engagement de son être tout entier. Pour qu'il remplisse bien son rôle, certaines conditions devraient être réunies à savoir : une bonne rémunération, un statut social décent, les conditions de travail adéquates, un cadre propice, et des effectifs selon la norme. Le métier d'enseignant apparaît aux yeux de tous comme facile et pour cela, ils sont pointés du doigt en cas d'échecs scolaires. Pourtant cette profession a des contraintes et des exigences que la société n'appréhende pas facilement, et de ce fait, la crédibilité de l'enseignant du primaire se rétrécit de jour en jour. Le métier d'enseignant exige une connaissance approfondie des savoirs et des qualités physiques, morales et intellectuelles. C'est un métier qui exige aussi plus d'amour de tous types de motivation interne qu'externe.

L'enseignant de l'école primaire est un employé de l'Etat. Sa relation pédagogique avec les élèves et la communauté a commencé à se définir de manière rationnelle en spécifiant ses fonctions, son salaire, ses tâches, ses rapports avec la communauté et même l'organisation de son temps. Le manque de motivation de la part de la hiérarchie, peut conduire à des effets négatifs tant chez l'enseignant que chez l'élève et même de la société. Dans ces conditions peut-on assurer une bonne éducation à nos enfants de l'école primaire ? Une bonne qualité des enseignements est-elle garantie ? Les enseignants passent le plus de temps avec les élèves ; ils sont susceptibles de laisser les marques sur les enfants que leurs confient les parents, et l'Etat. La personnalité de l'enseignant n'est pas valorisée comme les autres corps de métier. Pourtant, il a besoin d'être motivé pour mieux assumer ses missions et de devenir plus performant car l'éducation occupe dans la quasi-totalité des civilisations du monde, une place de premier choix. Cette éducation est le principal moteur de développement; car on reconnaît le degré de développement d'un pays par son taux de scolarisation. Dans la présente recherche, nous nous intéressons aux conditions de travail difficiles de l'enseignant de l'école primaire dans la ville de Bertoua.

Il nous revient dans le cadre de notre recherche, de faire ressortir les difficultés que rencontrent les enseignants du primaire dans l'exercice de leur fonction; de les analyser et d'esquisser quelques suggestions pour donner leur amélioration.

- Le premier chapitre porte sur la problématique de l'étude
- Le second chapitre quant à lui, porte sur l'insertion théorique de l'étude
- Le troisième chapitre porte sur la méthodologie de notre recherche
- Le quatrième chapitre porte sur la présentation et l'analyse des résultats
- Le cinquième chapitre porte sur l'interprétation des résultats et les implications

C'est par les suggestions et les implications professionnelles que nous mettrons un terme à cette étude.

CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE

Dans le cadre de notre étude, il sera question de présenter le déroulement de notre travail ainsi qu'il suit :

- Le contexte et la justification de l'étude ;
- la formulation et la position du problème ;
- la question de recherche ;
- l'hypothèse générale ;
- l'objectif de l'étude ;
- l'intérêt de l'étude ;
- le cadre spatio-temporel ;
- les limites de l'étude.

1.1. CONTEXTE DE L'ETUDE

L'enseignant est au centre de l'activité éducative, il est l'agent authentique reconnu par l'Etat, qui s'est engagé à prendre des résolutions en faveur de l'éducation. Le contexte de la crise économique, pousserait les travailleurs à manifester leur démotivation. Cette situation devient préoccupante, car nous assistons permanemment à des revendications faites par les enseignants à tous niveaux : (enseignement maternel, enseignement primaire et enseignement normal, voire enseignement secondaire et enseignement supérieur). Pour répondre à ces revendications l'Etat a augmenté (mars-avril 2008), et revalorisé les primes d'enseignement à travers ses différents ministères en charge de l'éducation notamment le Ministère de l'enseignement supérieur (MINESUP). Quelle est la situation de l'enseignant de l'école primaire ? Qu'en est-il de ses primes? En observant le fonctionnement des écoles primaires, on se demande comment l'enseignant du primaire se comporte dans l'exercice de ses fonctions? Beaucoup d'enseignants du primaire aujourd'hui, se distinguent par un manque d'engagement à leur fonction et ne s'y impliqueraient pas à fond. Les revendications de temps à autre montrent qu'ils sont fortement affectés par les mauvaises conditions de travail assez rudes. Certains n'ont pas de logement, pas d'eau ni d'électricité et souvent, manquent de quoi manger. L'insuffisance du matériel didactique, les effectifs ne respectant pas la norme, le

salaire de insignifiant pour eux, semblent être le lot quotidien de cette catégorie de travailleurs. Dans ces conditions, que devient l'enseignement étant donné que c'est l'enseignant qui est chargé de la qualité de l'éducation à transmettre aux apprenants ? Autrement dit, les enseignants du primaire qui sont les acteurs principaux de toutes sociétés, ne jouissent pas pleinement du fruit de leurs efforts. Voilà pourquoi ils se désintéressent parfois et montent comme ils peuvent des stratégies de compensations, de survie. Il en résulte donc que les éléments du salaire et de l'environnement de travail constituent la pomme de discorde. L'enseignant du primaire vient en second rang comparés aux autres corps de métier. Les conditions de travail sont difficiles et inadéquates. Les enseignants mutés dans les zones rurales difficiles et éloignées ne bénéficient pas des pouvoirs publics, des logements gratuits. Tout ceci est couronné par un manque de considération par la société. L'enseignement est l'un des rares corps où l'on débourse parfois son argent pour s'acheter le matériel didactique (stylo à billes, cahiers pour préparations des cours) pour ne prendre que ces exemples. Tsafak (1998), recommande aux enseignants d'être des modèles, des exemples pour la société. Leur vie privée doit être exemplaire et caractérisée par la dignité dans la tenue, le langage et la conduite ; c'est une obligation de leur fonction. Par conséquent, il est demandé à l'enseignant de prêcher par l'exemple, car il doit enseigner non pas seulement ce qu'il sait, mais aussi ce qu'il est et ce qu'il fait. Dans l'enseignement, la qualité professionnelle et la qualité humaine font un même corps. L'enseignant du primaire a un statut qui ne lui permet pas de jouer pleinement son rôle. Mollo (1978) dit que : « le statut social peut être défini comme un ensemble de droits et de devoirs qui caractérisent la fonction d'un individu dans ses rapports avec les autres ». Celui de l'enseignant n'est pas facile à caractériser ; les représentations à lui, attribuées, traduisent l'idée que les autres se font de lui. La grandeur de sa mission est reconnue mais pas la considération qui est attachée à sa personne. Celui-ci se débrouille comme il peut, avec ce qu'il a sous la main.

1.2 FORMULATION ET POSITION DU PROBLEME

Le système éducatif camerounais est confronté à plusieurs problèmes qui diminuent sa rentabilité. Pour mener à bien son travail, l'enseignant devrait bénéficier de meilleures conditions de travail ; lesquelles pourraient l'amener à être plus que déterminé dans son poste de travail. Il lui faudrait des avantages autres que son salaire. Son environnement de travail doit être adéquat. Dans cet environnement, nous pouvons avoir : un beau cadre professionnel, les fournitures de bureau, le matériel didactique mis à son usage, les

ordinateurs pour ses recherches, la bibliothèque, des bâtiments adéquats pour exercer son travail en toute gaieté.

Il nous a été donné de constater que les enseignants du primaire sont de moins en moins nombreux à s'engager par vocation, car, les conditions dans lesquelles ils travaillent ne sont pas satisfaisantes pour eux. Ceci, parce qu'ils auraient déjà observé le traitement qui est réservé à leurs prédécesseurs dans la matière. Dans le système éducatif, l'enseignant joue un rôle déterminant dans les performances et dans la réussite des élèves. Sa tâche est fondamentale. Dans notre étude, nous partons du constat selon lequel il y'aurait une baisse de motivation chez les enseignants et de performances chez les élèves dans les établissements primaires et dont la responsabilité incomberait aux enseignants. Les individus oublient que la réussite ou l'échec des élèves dépend de l'environnement et des conditions dans lesquelles se déroulent les apprentissages, le suivi des élèves et le cadre dans lequel l'enseignant exerce son métier.

1.3 QUESTION DE RECHERCHE

Partant de ce constat, il nous revient une question à l'esprit qui est celle de savoir : comment améliorer les performances des élèves malgré les conditions de travail difficiles des enseignants du primaire? Cette question principale nous conduit à identifier cinq (5) questions secondaires.

1.3.1. Questions secondaires

- Le matériel didactique insuffisant chez l'enseignant a-t-il une influence sur les performances des élèves?

- Le manque de motivation des enseignants a-t-il une influence sur les performances des élèves ?

- La rémunération insuffisante de l'enseignant a-t-elle une influence sur les performances des élèves ?

- Les effectifs pléthoriques dans les salles de classes ont-ils de l'influence sur les performances des élèves ?

- La non-considération sociale de l'enseignant a-t-elle une influence sur les performances des élèves ?

1.4. HYPOTHESE GENERALE

Notre thème de recherche porte sur : « conditions de travail des enseignants du primaire et performances des élèves : étude menée dans les écoles primaires publiques de la ville de Bertoua ». Etant donné qu'une hypothèse générale est une supposition que le chercheur est appelé à vérifier dans le cadre de son étude, notre hypothèse générale se formule de la manière suivante : « les conditions de travail des enseignants du primaire ont une influence sur les performances des élèves. »

De cette hypothèse générale, découlent cinq hypothèses de recherche liées à savoir :

H.R.1 : le matériel didactique insuffisant chez l'enseignant a une influence significative sur les résultats des élèves;

H.R.2 : le manque de motivation des enseignants influence les performances des élèves ;

H.R.3 : la rémunération insuffisante de l'enseignant influence les performances des élèves;

H.R.4 : les effectifs pléthoriques dans les salles de classes influencent les performances des élèves ;

H.R.5 : la non-considération sociale de l'enseignant influence les performances des élèves.

1.5. OBJECTIFS DE L'ETUDE

1.5.1. Objectifs général

En entreprenant cette étude, nous ne nous faisons pas porteurs de solutions miracles au problème des conditions de travail des enseignants de l'école primaire. Notre objectif est de sensibiliser toutes les couches impliquées dans l'action éducative à pouvoir faciliter et améliorer la qualité de performances des élèves du primaire et de mettre un accent autant que possible sur les conditions de travail des enseignants de l'école primaire.

1.5.2. Objectifs spécifiques

Ces objectifs sont liés à l'objectif général. Dans le cadre de notre étude ils sont les suivants :

- Evaluer l'incidence qu'exercent les conditions de travail des enseignants sur les performances des élèves ;
- mettre en exergue les conditions dans lesquelles se déroulent les apprentissages aujourd'hui ;
- montrer comment faire la lumière sur les conditions de travail des enseignants de l'école primaire ;
- envisager des propositions concrètes pour l'amélioration effective des conditions dans lesquelles se pratiquent les apprentissages à l'école primaire pour ce qui concerne les enseignants ;
- mettre en valeur l'image de l'enseignant du primaire aux yeux de la société.

1.6. INTERET DE L'ETUDE

L'intérêt de l'étude peut être défini comme l'utilité, l'importance, ou le profit, qu'on peut tirer de l'étude. Les résultats de cette étude seraient intéressants pour toute la communauté éducative et même pour la société en général. Cette section intéressera les acteurs suivants : les enseignants, les parents, les élèves et l'administration scolaire. Ce travail est une recherche scientifique. Il nous permettra d'acquérir une expérience scientifique.

1.7. LE CADRE SPATIO-TEMPOREL

Pour notre travail de recherche, nous allons mener notre enquête dans les écoles primaires publiques du Cameroun dans la région de l'EST et précisément dans la ville de Bertoua. Toutes ces opérations s'effectuent au cours de l'année 2015 /2016.

1.8. LIMITE DE L'ETUDE

Dans le cadre de cette étude, nous nous limiterons aux aspects tels que : la motivation, le matériel de travail, le cadre dans lequel se déroulent les apprentissages, la rémunération, et la considération sociale des enseignants de l'école primaire. Notre étude aura des tendances sociologiques et psychologiques dans la mesure où il est utile de mettre en relief des problèmes sociaux que pose la crise économique dans la profession enseignante. Nous voulons également étudier entre autres, celui de la démotivation ou du désintérêt de par leurs conditions de travail.

CHAPITRE II : INSERTION THEORIQUE DE L'ETUDE

Dans ce chapitre, il sera question pour nous de voir tour à tour :

- La définition des concepts ;
- La revue de la littérature ;
- Les théories relatives au sujet
- La formulation des hypothèses
- La définition des variables
- Le tableau synoptique.

2.1. DEFINITIONS DES CONCEPTS

2.1.1. La Condition enseignante

Selon la recommandation Unesco-BIT (1966) concernant la condition du personnel enseignant, le mot « condition appliquée aux enseignants désigne à la fois la position qu'on leur reconnaît dans la société selon le degré de considération attaché à l'importance de leur fonction ainsi qu'à leur compétence et les conditions de travail , la rémunération et les autres avantages matériels dont ils bénéficient comparés à ceux d'autres professions ». Cette condition englobe les dimensions physiques, intellectuelles, professionnelles, sociales et morales de l'enseignant ; l'efficacité, la qualité et le développement de celle-ci en dépendent pour une large part.

2.1.2. La Condition de travail

Elle désigne d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés et particulièrement les enseignants vivent dans leur lieu de travail. Elle comprend la pénibilité et les risques de travail effectués ainsi que l'environnement de travail (bruits, chaleur, exposition des substances toxiques (la craie)). Les conditions de travail considérées comme des conditions pathogènes, se situent à la frontière entre le travail et la santé. Elles ont des conséquences sur les risques d'accidents et elles peuvent provoquer directement certaines maladies ou en favoriser d'autres tout en ayant une influence sur le bien-être. Les enseignants doivent bénéficier de droit d'une protection en matière de sécurité sociale étendue aux soins médicaux, aux prestations de maladies, aux prestations pour accidents de travail et maladies professionnelles.

2.1.3. L'Enseignant

Debesse (1978), définit l'enseignant comme celui qui exerce la fonction d'enseigner. Le mot « enseignant » dit-il, englobe la masse de tous ceux qui assurent la fonction enseignante à tous les niveaux du préélémentaire au supérieur. C'est la même définition que nous livre le Bit-Unesco (1984) selon laquelle, le mot « enseignant » désigne toute personne qui, dans les écoles, sont en charge de l'éducation des élèves. Il ressort de cette définition que l'enseignant a pour mission englobant d'éduquer et de se présenter en modèle. Le dictionnaire de la langue française, un enseignant dans son 1^{er} sens, est une personne qui enseigne ; qui est chargé de l'enseignement. Enseigner, c'est faire connaître, transmettre à un élève de façon à ce qu'il comprenne, assimile certaines connaissances. C'est aussi apprendre à quelqu'un par une sorte de leçon ou par l'exemple.

Dans le cadre de notre étude, un enseignant est une personne chargée de transmettre des connaissances ou des méthodes de raisonnement à autrui dans le cadre d'une formation générale, un domaine ou une discipline scolaire. C'est toute personne qui, dans les écoles a la charge de l'éducation des élèves.

2.1.4. L'Ecole primaire

D'après notre compréhension, l'école primaire est une structure scolaire qui prolonge l'éducation préscolaire. Elle a pour principal objectif de faire acquérir aux enfants des connaissances et des mécanismes de base, de leur apprendre à lire, à écrire et à compter.

2.1.5. L'Enseignant de l'école primaire

C'est une personne chargée de l'enseignement du 1^{er} degré, préélémentaire et élémentaire. Larousse (1992) définit l'enseignant du primaire comme « celui qui donne un enseignement au 1^{er} degré de l'éducation ». Il est considéré comme le médecin de l'âme de l'enfant. C'est une personne bien formée et chargée de faire acquérir des savoirs, savoir-faire et savoir-être aux enfants placés sous sa responsabilité en situation d'apprentissage.

2.1.6. Les Performances des élèves

Elles peuvent s'entendre comme l'ensemble des résultats obtenus dans un test, une évaluation, qu'elle soit formative ou sommative. Selon Sillamy (1980), la performance est

« une mise en forme d'une aptitude et le résultat d'une action à partir duquel on peut déduire les possibilités d'un sujet dans le domaine particulier ». Pour Delandsheere (1979), la performance scolaire est « l'ensemble des performances fournies par un élève aux stimulations éducatives internes et externes ». A l'école, primaire, les performances s'apprécient grâce aux compositions ; celles-ci pouvant être mensuelles, trimestrielles ou annuelles. Selon Hachette (1980), la performance est un résultat particulièrement remarquable, un exploit.

Dans le cadre notre étude, les performances désignent les notes ou les moyennes obtenues par les élèves à la fin d'une séquence ou d'un trimestre.

2.1.7. L'Élève

C'est toute personne en situation d'apprentissage qui reçoit les leçons du maître. Les états généraux sus-cités définissent le type d'homme à former par l'institution scolaire ainsi qu'il suit : « le citoyen de demain sera un patriote éclairé, bilingue, maîtrisant au moins une langue nationale, ouvert au monde, entreprenant, fier de son identité, responsable, intègre, respectueux des idéaux de paix, de justice et de tolérance ».

2.2. LA REVUE DE LA LITTÉRATURE

Ce passage permet de voir que le chercheur ne peut s'attarder sur un problème sans le situer dans un contexte, sans une remise au point de l'état actuel de la question. Ainsi, c'est le lieu pour nous de faire la recension de certains auteurs qui ont écrit sur des sujets relatifs à notre thème de recherche et si possible d'y apporter notre contribution. Notre étude sur conditions de travail des enseignants de l'école primaire et performances des élèves n'est pas un fait nouveau. Ce problème se pose dans le système éducatif Africain en général et Camerounais en particulier. Ainsi, nous présenterons les quelques ouvrages que nous avons eu à lire jusqu'ici.

Aujourd'hui, l'enseignant du primaire est de moins en moins considéré. Cette situation est d'autant plus grave en ce qui concerne leurs conditions de vie et de travail. Or, l'enseignant du primaire a besoin d'être motivé pour mieux accomplir son devoir qui est celui d'instruire les jeunes générations. Maslow a montré que la motivation est fortement liée à la satisfaction d'une catégorie de besoins. De ce fait, il conçoit une pyramide en hiérarchisant cinq (5) modèles de besoins ; l'homme agit en fonction de ces besoins. Si les

conditions ne sont pas satisfaisantes, les travailleurs ou les salariés que sont les enseignants, travaillent moins bien, souffrent, se plaignent, se démobilisent ; ce qui a pour conséquence un manque de motivation. On reconnaît donc l'implication du salarié dans l'attachement au travail, l'identification du salarié à son emploi, à son rôle.

Tsafak dans son ouvrage (1998) disait que : « pour le cas de l'enseignant, le traitement qui lui est réservé devrait être à la mesure de l'importance que l'enseignement et l'enseignant revêtent pour la société ; le traitement devrait être comparable à ceux des autres professions exigeant des énergies et des qualifications équivalentes pour lui permettre de s'assurer un niveau de vie raisonnable pour lui-même et pour sa famille et d'améliorer ses qualifications professionnelles ».

Le traitement de l'enseignant doit en outre tenir compte des exigences de son poste de travail. Il devrait être fondé sur les critères objectifs comme la qualification, le rendement, l'ancienneté et le degré de responsabilité. Les salaires, au regard du coût de la vie d'une part, et des qualifications d'autre part, ne peuvent se situer au-dessous d'un certain seuil sans susciter une insatisfaction ou un mécontentement.

Pour Rousseau (1762), les salaires constituent l'un des ressorts principaux de la société et de la vie sociale. Pour l'enseignant, l'insuffisance de rémunération, est vécue surtout moralement comme injustice et absence de reconnaissance de la part de la société. La profession enseignante n'est pas entourée de la considération qu'elle devrait mériter. « L'enseignant du primaire n'a pas de la considération ; tout se passe comme si l'enseignant, une fois sa mission accomplie, n'a plus de l'importance aux yeux de la société », Tsafak, (1998).

Dans la loi de l'orientation de l'éducation au Cameroun, N°98/004 du 04 avril 1998, l'article 37 stipule que : « l'enseignant est le principal garant de la qualité de l'éducation. A ce titre, il a droit, dans la limite des moyens disponibles, à des conditions de vie convenables, ainsi qu'à une formation initiale et continue appropriée ». En effet, les enseignants qui sont pour la plupart diplômés de l'enseignement supérieur et ont généralement reçu une formation pédagogique, jouissent des conditions de vie et de rémunération les plaçant parmi les couches sociales matériellement pauvres. Au Cameroun par exemple, les salaires des enseignants comme ceux des autres salariés ont été réduits en 1993 suite à la crise économique.

Dans le même ordre d'idées, une étude menée par Zymelman et Stephano (1998) dans certains pays d'Afrique dont le Cameroun, a permis de constater une diminution des salaires réels des enseignants à tous les niveaux d'enseignement. C'est ainsi qu'au Cameroun Matanga constate que la diminution des salaires réels des enseignants est très importante. Il nous semble que, au regard de ces multiples travaux, les enseignants sont mal payés, ils ont à peine de quoi vivre...

Ainsi, pour améliorer la qualité de l'éducation, il faut d'abord améliorer le recrutement, la formation, le statut social et les conditions de travail (de vie) des enseignants. Les enseignants du primaire, tout comme les responsables d'écoles primaires, sont dépourvus des voitures de service. Les écoles ne disposent pas de cars pour le transport du personnel. L'enseignant se distingue sur la route de l'école par de longues marches à pieds : ce qui est non seulement cause de fatigue, mais aussi, use ses souliers, ridiculise par là tout le corps enseignant.

Les exigences et les servitudes de la profession enseignante, devraient permettre aux enseignants de bénéficier des avantages et des traitements qui sont à la hauteur de l'importance qu'attachent l'opinion publique et le gouvernement à la valeur de l'éducation comme moteur du développement. La position des enseignants est souvent inconfortable au milieu des contradictions, des pressions de l'insuffisance des moyens mis à leur disposition. C'est dire ici que l'enseignant se bat seul pour subvenir à ses besoins et à ses recherches.

Dewey (1990), dans son ouvrage éducation et démocratie, passe en revue les objectifs visés par les éducateurs : s'agit-il de laisser l'enfant se développer suivant la nature comme le souhaite Rousseau? Ou faut-il faire de lui un bon citoyen, ou un homme cultivé ? Selon Dewey, l'école est en premier, une institution sociale. L'éducation étant « un processus social, l'école est simplement cette forme communautaire dans laquelle sont concentrés tous les moyens d'actions qui seront les plus efficaces pour amener l'enfant à tirer parti des biens hérités de la race et à employer ses propres capacités à des fins sociales.

L'école doit représenter la vie présente, vie aussi réelle et vitale que celle qu'il mène à la maison, dans son quartier ou sur le terrain de jeu. A ce propos, le devoir moral suprême de l'enseignant et partant de la communauté entière, est d'éduquer. L'enseignant dans ce

cas, aura ainsi un rôle que Dewey définit en ces termes : « l'enseignant a pour tâche non seulement l'éducation des individus, mais la formation de la vie sociale elle-même ».

Le BIT (1996) stipule que parmi les différents facteurs qui entrent en jeu dans l'évaluation de la condition des enseignants, une importance particulière devrait être donnée à la rémunération qui leur est accordée car, selon les tendances qui s'affirment aujourd'hui dans le monde, il n'est pas niable que les autres facteurs tels que la situation reconnue aux enseignants dans la société ou le genre de considération qui s'attache à leur fonction dépendent dans une large mesure, comme d'ailleurs pour beaucoup d'autres professions comparables de la situation économique qui lui est faite .

Quand la rémunération est faible, il s'instaure en l'enseignant le découragement et la démotivation. L'attitude actuelle de découragement des enseignants est un cri d'alarme qui ne saurait laisser personne indifférent. Si l'enseignant se décourage de sa tâche, il en résulte une suite de conséquences telles que : le mauvais rendement pédagogique, l'inachèvement des programmes scolaires, et la baisse du rendement des enfants. La condition des enseignants devrait être à la mesure des besoins en matière d'éducation, compte tenu des buts et objectifs à atteindre dans ce domaine afin que ces buts et objectifs soient atteints, il faut que les enseignants bénéficient d'une juste condition et que la profession enseignante soit entourée de la considération publique qu'elle mérite.

Les conditions de travail des enseignants du primaire devraient être de nature à favoriser au maximum l'efficacité de l'enseignement et permettre aux enseignants de se consacrer pleinement à leurs tâches professionnelles. L'éducation étant un facteur essentiel du développement économique, la planification de l'enseignement devrait faire partie intégrante de l'ensemble de la planification économique et sociale destinée à améliorer les conditions de vie et de travail des enseignants.

Le travail de l'enseignant est si spécial et si utile qu'il devrait être organisé et facilité de manière à éviter toute perte de temps et d'efforts. Les effectifs des classes devraient être de nature à permettre à l'enseignant de donner à chacun de ses élèves une attention particulière. Les bâtiments scolaires devraient être sécurisants, devraient être agréables par leur conception, et être aménagés de manière fonctionnelle. Ils devraient se prêter à un enseignement efficace et aux activités parascolaires et communautaires, en particulier dans

les régions rurales; construits en matériaux durables selon les normes de l'hygiène. Ils devraient pouvoir convenir à divers usages et être d'un entretien facile et économique.

Les autorités devraient veiller au bon entretien des locaux scolaires de manière à ne faire courir aucun risque à la santé ni à la sécurité des élèves et du personnel enseignant. Les autorités devraient reconnaître que l'amélioration de la situation sociale et économique des enseignants, de leurs conditions de vie et de travail, de leurs conditions d'emploi et de leurs perspectives de carrière constitue le meilleur moyen de remédier à toute pénurie d'enseignants compétents et expérimentés ainsi que d'attirer à la profession enseignante et d'y retenir, en grand nombre, des personnes pleinement qualifiées.

Pour Delors (1996) la condition du personnel enseignant englobe les dimensions physiques, intellectuelles, professionnelles, sociales et morales de l'enseignant. L'enseignant est après l'apprenant lui-même, le principal et authentique agent « médiateur et facilitateur » de l'éducation. D'où le rôle incontournable des enseignants dans la promotion de la qualité de l'éducation. La société attend beaucoup des enseignants et l'importance qui leur est accordée peut se traduire par le nombre de conventions, de déclarations et de rencontres internationales dont ils sont au centre des préoccupations. La façon dont sont recrutés, formés et perfectionnés les enseignants, la qualité de l'enseignement, leur condition de travail, leur rémunération et leurs avantages, la considération sociale attaché à leur fonction, les facteurs qui améliorent cette condition des enseignants est donc l'efficacité de l'éducation.

La profession des enseignants doit être entourée de la juste considération qu'elle mérite. Or, le vécu quotidien nous montre que les enseignants du primaire ont une considération dépréciée. Ils doivent être nobles comme leurs métiers. Les enseignants sont des individus de la société qui sont instruits et qui portent le devoir de la transmission et de la pérennisation de la culture humaine. Nous devons affirmer que la considération ne doit pas être accordée aux enseignants, mais elle doit leur être reconnue. Certaines conditions de l'enseignant favorisent l'enseignement. Ces conditions doivent être améliorées. De ces conditions, nous pouvons citer:

- Les effectifs des classes : un nombre réduit d'élève permet un suivi régulier par l'enseignant.

- Les bâtiments et autres lieux de travail des enseignants du primaire doivent être des cadres agréables, fonctionnels et qui garantissent la sécurité personnelle.
- Les enseignants du primaire des zones rurales difficiles d'accès devraient bénéficier des pouvoirs publics des logements et des indemnités de déplacement.

Notre étude sur conditions de travail des enseignants de l'école primaire et performances des élèves, n'est pas un fait nouveau. Ce problème se pose dans le système éducatif en général et camerounais en particulier. La revue de la littérature devient un inventaire des principaux travaux effectués sur un thème. C'est une étape qui permet à partir des travaux étudiés, d'envisager de nouvelles orientations. Notre revue de la littérature sera subdivisée en quatre grandes parties qui sont :

- Les conditions de l'enseignant dans le contexte camerounais ;
- La considération sociale des enseignants ;
- Les conditions matérielles et les effectifs ;
- La rémunération.

2.2.1. Condition de l'enseignant de l'école primaire dans le contexte camerounais.

2.2.1.1. Les conditions de vie des enseignants

Les avantages matériels et professionnels des enseignants dans les pays en voie de développement, sont de loin comparables à ceux d'autres professions telles que l'armée, la police ou la magistrature.

Ces professions aussi nobles que l'enseignement possèdent dans des pays des logements conventionnés, des véhicules de service appropriés et bien d'autres facilités pour le personnel et pourtant, le traitement des enseignants du primaire devrait être à la mesure de l'importance que l'enseignement et l'enseignant revêtent pour la société afin d'améliorer leurs qualifications professionnelles.

Cela étant, si dans les professions qui nous ont servi de comparaison, les avancements et les opportunités de carrière sont systématiques, ce n'est souvent pas le cas dans l'enseignement. Pour preuve, un rapport de la banque mondiale sur l'enseignement primaire en Inde (1997) a permis de conclure que : « les instituteurs n'ont presque pas la

possibilité d'avancement, ni de promotion ». Le recrutement des instituteurs, leurs conditions de travail et un meilleur suivi des élèves du primaire sont des défis importants.

Les enseignants sont voués aux revendications de tous ordres, lesquelles sont inhérentes à l'amélioration de leur condition. Les besoins primaires (le salaire et les avantages sociaux), sont les caractéristiques qui se posent avec acuité ; les besoins supérieurs (le rôle social, le prestige, la hiérarchie, la compétence et le respect), ne semblent pas être pris en compte. Les enseignants se résignent et s'enferment dans leur rôle classique et ne font que dispenser des enseignements tant bien que mal.

Kom (2002), évalue que l'enseignant est encore préoccupé par des questions de survie quotidiennes. Il développe des stratégies parallèles susceptibles d'atténuer les effets de la misère dont il fait face. D'ailleurs, il est prouvé que certains enseignants consacrent la moitié libre de certaines journées à tout autre chose que les activités liées à l'école. L'image de l'enseignant de l'école primaire n'est porteuse d'aucune valeur marchande sûre.

Les enseignants du primaire vivent tellement mal leur condition qu'il vaut mieux (disent-ils) ne pas porter sa profession sur sa carte d'identité, ça fait honte. Il est devenu une personne vulgaire. S'il doit être considéré comme un modèle, son salaire et la considération ne lui permettent pas de l'être. De tels déséquilibres qui cultivent des injustices, clochardisent l'enseignant et dégradent son image sociale et son niveau de vie. Or, ces agents de l'Etat, tous corps confondus différents traités se logent, s'alimentent, s'habillent et se traitent sur le même marché national. L'analyse de la condition des enseignants de l'école primaire au Cameroun est focalisée sur des aspects tels que : la position qu'on leur reconnaît selon le degré de considération attachée à leur fonction, les conditions de travail, la rémunération et les autres avantages matériels dont ils bénéficient.

Seyfarth et Bost (1986) à partir d'un examen de condition des enseignants aux Etats-

Unis et à la suite du rapport de la commission nationale sur l'excellence en éducation de 1983, dont les réformes prescrivaient une vague de centralisation de la structure éducative, prétendent que les efforts pour améliorer la qualité des enseignements et par conséquent l'efficacité des écoles, doivent prendre en considération la qualité de la vie au travail des enseignants. Ces auteurs estiment que la croyance en l'amélioration de l'éducation dépend généralement des pouvoirs que les enseignants détiennent afin d'être capables de travailler plus efficacement avec les élèves. C'est dire que les enseignants étant plus près du travail à

accomplir, sont ceux qui savent également le mieux quelles sont les améliorations à y apporter.

Rosenholtz (1991), pense que l'absence des conditions favorisant le développement d'une forte motivation interne produit des conséquences négatives sur l'engagement des enseignants à leur travail. Les enseignants faiblement engagés selon les recherches de Rosenholtz s'ennuient au travail, passent le temps, s'inventent des façons de quitter leurs emplois et focalisent leurs attentions sur l'aspect social plutôt que professionnel de leurs collègues. Dans notre contexte, l'instituteur doit faire face à moins de 70 élèves par classe lorsqu'on sait que dans d'autres lieux, il y a au plus 25 élèves par classe.

La situation est davantage difficile dans l'arrière-pays où on retrouve un instituteur pour une école à cycle complet et exerçant en même temps la fonction administrative (directeur d'école) en raison de 150 à 180 élèves par classe. L'enseignant de l'école primaire en tant que personne formée, est donc un produit de l'Etat voué à la solde de l'éducation. Il est la personne qui, sur les plans moral et éducatif, doit construire une personnalité humaine et instructive chez l'enfant. Il s'occupe de l'enfant à l'école en tenant compte des actes socioéducatifs, moraux et philosophiques. Il est partenaire des parents, des enfants dont il a la charge, ceci dans une perspective de mieux établir une corrélation de suivi de l'équilibre de l'enfant.

L'enseignant du primaire est celui qui enseigne, instruit ; c'est celui qui enseigne quelques arts ou sciences. Il est l'instituteur, l'enseignant d'école primaire élémentaire et maternelle. Il est capable de faciliter l'acquisition des compétences de base et même de perfectionnement aux élèves en la matière. L'enseignant de l'école primaire appartient à un groupe, il a le souci de porter au plan individuel la responsabilité sociale du groupe. Il se bat autant que faire de rechercher au moyen d'un débat les conditions favorables à sa profession d'instituteur.

On peut entre autre, réclamer les meilleures infrastructures avec les meilleures conditions de salubrité parce qu'une bonne école est celle qui remplit les bonnes normes de construction, abritant toutes les infrastructures nécessaires à l'épanouissement des élèves et

tout cela gardé dans de meilleures conditions de salubrité dont le fruit à l'horizon est un rendement favorable et satisfaisant pour la grande famille éducative.

L'enseignant du primaire est avant tout un élément du noyau familial au sens large. Il se préoccupe du devenir et de l'avenir de sa famille.

Il a le souci permanent de savoir s'il peut avoir accès à une couverture médicale, à une habitation décente, un logement convenable avec les moyens nécessaires de communication et de transport. La recherche d'un salaire plus élevé, revendication constante semble avoir pour but une plus grande autonomie sociale et un épanouissement du moi. Le plaisir et la quête de sens au travail deviennent prédominants. Maslow (1943), part du fait que les individus ont un ensemble complexe de besoins exceptionnellement forts qui peuvent être classés en ordres hiérarchiques : les besoins physiologiques, de sécurité, d'accomplissement personnel. Pour

Maslow, l'inassouvissement des besoins est motivant et le besoin situé à un niveau plus élevé ne peut être stimulé dans le besoin précédent.

2.2.1.2. *La considération sociale des enseignants*

Il s'agit de voir ici l'image que la société a des enseignants et surtout d'examiner celle que ceux-ci ont d'eux-mêmes. La littérature sur la condition sociale des enseignants de l'école primaire au Cameroun parle de manière générale des problèmes auxquels font face les enseignants.

La profession enseignante doit être entourée de la juste considération politique qu'elle mérite. Or, le vécu quotidien nous montre que les enseignants de l'école primaire ont une considération dépréciée ; ils devraient être nobles comme leur métier. Les enseignants de l'école primaire sont des individus de la société qui sont instruits et qui portent le devoir de la transmission et de la pérennisation de la culture humaine.

Les enseignants de l'école primaire ne bénéficient pas de la considération qu'ils méritent. Or comme le dit Tsafak, (1998), «leur profession doit être entourée de la considération publique qu'elle mérite ». Il est constaté que, plus les peuples sortent de l'ignorance, moins l'enseignant a de la valeur et de la considération. Tout se passe comme s'il n'avait plus d'importance aux yeux de la société. L'enseignant de l'école primaire travaille dans une société qui a sa vision des choses ; les représentations qui sont faites à son

égard traduisent à suffisance qu'il n'est pas loin d'être le dernier de la société. Ceci convient du fait que l'imagerie populaire s'est faite une idée vis-à-vis de l'enseignant. Un homme en uniforme, nonobstant sa qualification, a plus de considération qu'un enseignant éducateur.

Les efforts pour améliorer la qualité des enseignements et par conséquent l'efficacité des écoles, doivent prendre en considération la qualité de la vie et des conditions de travail des enseignants. En effet, les enseignants qui sont pour la plupart des diplômés de l'enseignement supérieure et ont généralement reçu une formation pédagogique, jouissent des conditions de vie et de rémunération les plaçant parmi les couches sociales matériellement pauvres.

Une deuxième analyse du BIT, sur l'aperçu des conditions de service du personnel enseignant des pays en voie de développement (1990) affirme ou du moins constate que dans ces pays, l'amélioration des traitements des enseignants n'occupe pas la 1ère place dans les préoccupations des décideurs qui ne ménagent pas à l'éducation la part qui devrait être la sienne dans le budget national et les enseignants ne participent pas au bénéfice des fruits de la croissance. Or, leur traitement devrait être à la mesure de l'importance que la fonction enseignante revêt pour la société, assurer un niveau de vie raisonnable pour eux et pour leur famille. Dans les pays en voie de développement, la profession enseignante n'est pas organisée d'une manière rigoureuse. Les enseignants n'arrivent pas toujours à avoir un même point de vue sur un problème à cause des intérêts égoïstes.

Pour Hassendorfer, (1972) : «la formation de nos enfants et de nos adolescents est l'œuvre commune des enseignants et des parents et, d'une façon générale, de tous les éducateurs ». Nous convenons avec Hassendorfer que, la réussite des élèves ne dépend pas que des enseignants.

Les parents ont à leur tour, le devoir de suivre leurs enfants après l'école ; c'est-à-dire à la maison. Certaines conditions de l'enseignant favorisent l'enseignement. Ces conditions doivent être améliorées et parmi elles nous pouvons citer les effectifs de classe. Un nombre réduit d'élèves permet un suivi régulier par l'enseignant. Il ajoute encore en disant, «l'analyse des tâches exercées au sein de la classe fait ressortir en effet le caractère inadapté de ce cadre traditionnel. Un véritable dialogue avec les élèves ne peut pas s'exercer dans un groupe aussi nombreux, même si l'on s'efforce d'en réduire la dimension ». Il ne peut se développer vraiment que dans un groupe beaucoup plus petit.

Dans l'article « Tendances Nouvelles » (1975), « Le rôle de l'enseignant n'est pas simplement un rôle nouveau, c'est un rôle en évolution ». Il s'agit d'effectuer des modifications dans le travail des enseignants. Etant donné que c'est un travail en évolution, nous dirons ici que, les locaux anciens ne sont plus adaptés à l'environnement de travail nouveau des enseignants.

Dans le Rapport de la commission d'études sur la fonction enseignante dans le second degré (1972), il est dit que, « l'importance des échecs scolaires de tous ordres, qui se traduisent aussi bien par les taux de redoublement, d'abandon en cours d'études, d'insuccès aux examens, de non-utilisation des préparations professionnelles, témoigne des difficultés rencontrées par les élèves et à travers eux, par les enseignants ».

Cet extrait rejoint notre problème, à savoir que, l'échec des élèves dépend en grande partie des enseignants et ce, venant des dires de l'opinion publique. Il faut donc : « donner aux enseignants une responsabilité effective, au sein des établissements ; ce n'est pas seulement restructurer l'institution scolaire, c'est aussi revaloriser les enseignants à leurs propres yeux et à ceux de l'opinion ».

La non-prise en charge des enseignants du primaire, conduit ces derniers à chercher autre chose à faire pour améliorer leurs conditions de vie par eux-mêmes. C'est ainsi que Hassendorfer dit que : « faute de pouvoir assumer, au sein même de l'enseignement, des responsabilités à la mesure de leur esprit d'initiative et de leur compétence, beaucoup d'enseignants quittent leurs fonctions pour se diriger vers d'autres emplois » P.75

D'un autre côté, il dit encore ceci : « Une bonne gestion accroît la stabilité du personnel, améliore le moral des enseignants et les résultats scolaires » P.77. Il s'agit ici, comme nous l'avons dit plus haut de l'amélioration des conditions de travail des enseignants qui est la condition sine qua non pour le rehaussement des rendements scolaires.

L'Unesco dans le document de Formation, recrutement et utilisation des enseignants dans l'enseignement primaire et secondaire, P.352-353, concernant les conditions de travail des enseignants, il est dit que : « les bonnes conditions de travail régnant dans une profession sont l'un des facteurs d'attractions. Leur amélioration progressive peut permettre d'y maintenir des personnes qui auraient songé à la quitter. Or, dans l'enseignement

beaucoup de locaux ne sont pas adaptés aux besoins. L'équipement est souvent insuffisant du fait de la croissance rapide du nombre d'élèves et des contingences budgétaires ».

Concernant l'amélioration particulière du statut de l'enseignant, il est dit, toujours dans ce même document que : « les transports ou le logement sont mal organisés ; le jeune enseignant ne bénéficie pas souvent d'une petite bibliothèque pour ses recherches »P.356. Nous dirons qu'il s'agit ici, du manque ou de l'insuffisance du matériel didactique. Comment l'enseignant pourra-t-il travailler ?

2.2.1.3. Degré de considération que les enseignants ont de leur métier.

Certains enseignants de l'école primaire ont une très mauvaise image d'eux-mêmes.

Parfois parce qu'ils sont arrivés sans vocation et ils aimeraient changer de profession. La vocation est une attirance, un appel, mieux une aptitude pour une tâche, une profession bien déterminée. C'est dire que celui qui a la vocation, dans la pratique tend à considérer son métier comme le plus beau. Cela traduit sa préférence, son amour pour ce métier.

Les meilleurs éducateurs ne sont pas forcément les plus instruits ni les plus habiles, ni les plus ingénieux ; ce sont ceux qui se montrent le plus totalement dévoués à leur œuvre qui l'accomplissent par vocation. Dupanloup repris par Tsafak (1987) corrobore « les plus savants sont quelquefois les moins capables d'enseigner ce qu'ils savent : leur science les embarrasse ». Autrement dit, les enseignants dévoués à leurs œuvres produisent souvent de meilleurs résultats que leurs collègues plus qualifiés.

2.2.1.4. Les conditions de travail des enseignants de l'école primaire

Les conditions de travail sont un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement à cette activité comme sur les formes et degré de fatigue et qui, dans la durée induisent des conséquences de répercussion. Les conditions de travaux considérés comme des conditions pathogènes se situent à la frontière entre le travail et la santé. Elles ont des conséquences sur les risques d'accidents ; elles peuvent directement provoquer certaines maladies ou en favoriser d'autres tout en ayant une influence sur le bien-être. Les conditions de travail sont des déterminants de l'espérance de vie, de l'absentéisme et des maladies professionnelles. Elles ne comportent pas uniquement des aspects matériels, la vie relationnelle y participe tout autant, ainsi que le statut de l'emploi. L'amélioration des conditions de travail est une revendication traditionnelle relayée par des

syndicats. Il est tout autant difficile de mettre en lumière ce qui constitue de bonnes conditions de travail (l'absence de souffrance ne signifie pas l'existence de bonnes conditions de travail). Les bonnes conditions peuvent être exprimées comme telles : ce sont celles qui donnent au travailleur la liberté de travail favorable à sa santé. Les conditions de travail relèvent d'une question politique et sociale et les politiques doivent aborder cette question et choisir des solutions pour y remédier. Parler de conditions de travail des enseignants de l'école primaire, revient à examiner le matériel didactique, les effectifs pléthoriques dans les classes avant d'évoquer le volet de la responsabilité.

2.2.1.5. *Le matériel didactique*

Les conditions de travail des enseignants de l'école primaire sont difficiles : le cadre inconfortable, l'insuffisance du matériel didactique ; nous nous référons dans certaines écoles ayant fait partir de notre enquête. Parfois, il n'y a pas de bureau pour les maîtres ou d'autres infrastructures dans les établissements d'attache telles que : la bibliothèque, les ordinateurs et autres. On n'en ressent pas les effets sur les avantages. Pour mener à bien son travail, l'enseignant a besoin des fournitures de bureau, le matériel didactique, les ordinateurs, la bibliothèque.

L'on déplore un fait à ce niveau : c'est que le matériel sus-cité pour la mise en œuvre de la délicate mission de l'enseignant est inexistant ; quand bien même il existe, il est insuffisant. Pour comprendre le comportement des enseignants aujourd'hui, il nous semble utile de situer le cadre générale de leur condition de travail et de vie. Qu'est-ce qui peut être à l'origine de la crise observée dans la fonction enseignante aujourd'hui alors que tout le monde s'accorde à dire que l'enseignant est la pierre angulaire de l'éducation et partant, de tout développement ? Présentant la situation des enseignants de l'école primaire, principalement dans le tiers-monde, le rapport de l'Unesco sur les finalités de l'éducation, relèvent leurs mauvaises conditions de travail.

Celles-ci les placent dans un état de révolte. Le rapport souligne que : partout dans le monde, les enseignants sont relativement mal payés. Le processus éducatif ne saurait se réduire à la seule transmission des connaissances et du savoir-faire. L'éducateur doit être capable d'exercer un ascendant sur ses élèves. Mais, comment un fonctionnaire subalterne qui mène une vie inintéressante pourrait-il enflammer les jeunes gens par l'exemple vivant de sa personne ? (Unesco-BIE, finalités (1975).

A ce constat pertinent qui s'actualise dans le cas du Cameroun, une prise en considération globale des problèmes de l'éducation s'avère nécessaire. L'éducation ne doit pas insérer l'homme dans une dynamique du développement harmonieux de sa personnalité.

Abordant dans le même sens, l'Organisation de Coopération et de Développement économique (OCDE), note pour sa part que : les conditions de travail des enseignants ont tendance à se dégrader lorsque les structures traditionnelles sont paralysées dans le fonctionnement et ne correspondent plus aux nécessités de l'heure. Une inspection dans nos écoles publiques primaires nous a permis d'observer l'absence des infrastructures et équipement tels que la bibliothèque, la salle des maitres... Ceci rend la tâche de l'enseignant très ardue et le place dans un état de découragement. L'OCDE (1971) affirme pourtant que : « les bonnes conditions de travail régnant dans une profession sont l'un des facteurs d'attractions, leur amélioration progressive peut permettre d'y maintenir des personnes qui auraient songé à la quitter.

Et pour conclure, l'OCDE établit que le dynamisme et l'attitude des individus face à leur métier dépendent de la satisfaction personnelle qu'ils en retirent. En rapport avec notre étude, les travaux de l'OCDE montrent que la condition de l'enseignant de l'école primaire demande une amélioration. L'enseignant qui travaille et reçoit une rémunération non considérable se désintéresse de sa tâche, s'expose à la tentation de quitter son corps de métier. Au Cameroun le phénomène assez remarquable concerne les activités secondaires des enseignants, depuis la baisse des salaires, se livrent à d'autres activités : commerce, transports et autres... Cette situation entraîne une démobilisation dans l'enseignement, un manque de dévouement, une perte de prestige et de l'autorité. C'est à l'examen de ces dangers que court la fonction enseignante que l'Unesco et BIT recommandent vivement aux Etats une reconsidération du cadre de vie des enseignants.

Pour ces deux organismes, la situation économique détermine pour une large mesure, le degré de considération qui s'attache à leur fonction. Il s'agit, selon le rapport, de donner les moyens aux enseignants de l'école primaire qui leur permettent d'entretenir leurs familles, de pouvoir se documenter. Ce qui favorise l'enrichissement de leur culture, BIT-Unesco (1984).

Examinant toujours la situation économique des enseignants de l'école primaire, Coombs (1984) focalise son attention sur l'incidence de l'inflation sur le revenu réel des enseignants. Il aboutit à la conclusion selon laquelle d'une part, si les émoluments des enseignants ne suivent pas l'augmentation du coût de la vie, ces derniers voient leur revenu réel diminuer, perdent leur enthousiasme et se dirigent pour les plus compétents, vers des emplois mieux rémunérés : ce qui contribue à faire baisser la qualité de l'éducation.

2.2.1.6. *La rémunération et les avantages*

2.2.1.6.1. *La rémunération*

Par salaire, l'on entend l'ensemble des gains chiffrés tels que le salaire de base, les primes, indemnités et émoluments divers qu'un enseignant peut tirer des prestations relatives à l'activité qu'il exerce effectivement en cette qualité.

Lorsque ces qualités font défaut, il y a problème. Ceci témoigne les revendications sans cesse relatives à la mise en œuvre ou l'application intégrale des dispositions de leurs statuts. Face à d'autres corps de métiers justement, le corps enseignant serait l'un des rares corps de métier public dont les seuls revenus sont limités aux salaires. Il importe de trouver des solutions efficaces et efficientes à ce malaise qui décrédibilisent l'image de marque de ce corps de métier.

Le refus d'améliorer les conditions de vie et de travail de ces derniers les installe dans une précarité sans pareil et encourage toutes les manifestations de désillusion qui ne jouent pas en faveur de leurs motivations au travail et même de la qualité de l'éducation.

L'enseignant doit recevoir en contrepartie de ce qu'il fournit comme effort, une rémunération et des avantages qui doivent lui permettre de mener une vie décente. Par rapport à la rémunération, il existe de fortes disparités entre diverses catégories d'enseignants. On ne vit pas pour l'argent mais on a besoin de cet argent pour vivre.

La loi n°98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun, en son article 39 (1) dispose que : « l'enseignant est soumis à l'obligation d'enseignement, d'éducation, d'encadrement pédagogique, d'évaluation morale. Il est en outre soumis au respect des textes en vigueur notamment le règlement intérieur de l'établissement où il exerce les fonctions d'enseignants ». Le corps enseignant serait l'un des rares corps de métier publics dont les seuls revenus sont limités aux salaires. Le refus de revoir voire,

d'améliorer les conditions de vie et de travail de ces derniers les installe dans une précarité sans pareil et encourage toutes les manifestations de désillusion qui ne jouent pas en faveur de leurs motivations au travail et même de la qualité de l'éducation.

2.2.1.6.2. Avantages professionnels des enseignants

L'enseignant est le principal garant de la qualité de l'éducation. A ce titre, il a droit dans la limite des moyens disponibles à des conditions de vie convenables ainsi qu'à une formation initiale et continue appropriée. Mais, nous constatons que, bien que l'enseignant soit la pierre angulaire de l'éducation, il ne bénéficie pas de plusieurs avantages comme le reste.

Ainsi, on peut voir : absence de logements gratuits ou réduits comme c'en est le cas d'avec d'autres corps de métier. Il n'y a pas de frais de relève ; ceux nouvellement affectés ne jurent qu'au nom de leurs familles respectives. Les conditions d'emploi des enseignants ne comportent pas toutes les garanties de sécurité, de protection, de perfectionnement, de rémunération satisfaisantes et de promotion en cours de carrière. Or, le contrat de travail est selon la loi 1992 du code de travail : une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur en contrepartie d'une rémunération.

2.3. THEORIES EXPLICATIVES

2.3.1. Les théories de la motivation au travail

Larousse (1980) définit la théorie comme étant une connaissance d'un art, d'une science sur laquelle on s'appuie pour des réalisations d'ordre pratique. Une théorie c'est également un ensemble d'idées, de concepts abstraits plus ou moins organisés appliqués à un domaine particulier. C'est aussi une conception, une doctrine, une opinion ou un système une thèse. Elle donne du crédit à ce que l'on décrit. A ce titre, PROUST (1913) va affirmer que : « une œuvre où il y a des théories est comme un objet sur lequel on laisse la marque du prix ». Il s'agit d'émettre un ensemble d'idées des auteurs qui donneront un attrait à la situation décrite jusque-là. Dans le cadre de notre étude, la théorie c'est un ensemble de connaissances donnant l'explication complète d'un certain ordre de faits.

La théorie de la motivation est un ensemble de forces qui, au besoin, incitent un individu à s'engager dans un comportement ; elle pousse l'individu à l'action. La motivation est la résultante d'une interaction entre les objectifs d'un individu ses émotions à un moment donné et l'appréciation de ses capacités d'une part, et les opportunités qu'offre son environnement d'autre part. Les critères qui la constituent sont entre autres : le travail, la rémunération ; le local dans lequel exercent les enseignants et le matériel disponible. La motivation c'est également ce qui pousse l'individu à l'action.

2.3.1.1. *L'approche de VROOM*

Pour Vroom, la motivation au travail est déterminée par trois facteurs : l'estimation de l'employé quant à la probabilité que ses efforts influent sur son rendement ; l'estimation qui fait que ses efforts doivent entraîner une rétribution (rémunération attribuée pour un travail, un service); l'attrait que présente pour lui cette rétribution.

La motivation liée au travail porte sur l'avancement, les relations avec la hiérarchie et les collègues, la sécurité de l'emploi, les conditions de travail, la rémunération. La motivation est aussi ce qui pousse l'individu à l'action ; mais disons que, toutes les conditions ne sont pas favorables à un bon rendement car une réduction du salaire porterait atteinte à l'estime de soi ou au sentiment et pourrait provoquer des attitudes de retrait.

L'enseignant du primaire mène une activité très délicate, laquelle nécessite la réunion de toutes les conditions, conditions sans lesquelles il verse dans la démotivation. Pour ce faire, il a besoin : d'un environnement de travail propice, des effectifs qui respectent le ratio, le matériel didactique disponible, une bonne rémunération, et de la considération de la société.

2.3.2. Théorie des besoins de MASLOW

Abraham MASLOW, psychologue américain, définit l'homme comme un tout présentant des aspects physiologiques, psychologiques, et sociologiques (sécurité, appartenance). Il détermine une hiérarchie des besoins sur une pyramide, dont a besoin tout individu. Une première approche a consisté à établir une hiérarchisation des besoins. Ainsi, Maslow définit une pyramide des besoins, lesquels engendrent des motivations, également hiérarchisées. Les besoins organiques sont la base de la pyramide ; suivent sécurité, amour et

appartenance, estime et enfin réalisation de soi. Certains besoins, comme l'estime, ont à la fois une dimension individuelle (estime de soi) et sociale (prestige).

Maslow tire cette hiérarchie d'observations pragmatiques, qui l'incitent toutefois à donner une prime à l'individu car, selon lui, pour qu'un groupe progresse sur la pyramide des besoins, chacun de ses membres doit être contenté pour tous les niveaux inférieurs au niveau visé par le groupe. Dans la pratique, Maslow recommande de favoriser l'intérêt au travail et de replacer l'argent à sa juste place. La théorie des besoins de Maslow exprime cependant en termes sociaux les fonctions psychologiques individuelles ; et comme les besoins sont d'emblée hiérarchisés, elle ne peut éviter quelque distorsion majeure avec la réalité.



Figure 1 : pyramide des besoins de MASLOW

Abraham MASLOW a établi une théorie de besoins. Il distingue cinq types qu'il hiérarchise en niveaux hiérarchiques, en estimant qu'un niveau ne peut être exprimé que si les inférieurs sont satisfaits. Cette théorie propose une conception systématique des besoins de l'homme. MASLOW pense que, les conduites humaines sont dictées par la satisfaction des besoins.

- 1) Les besoins physiologiques (le couvert, la survie, le manger et le boire...). Dans le cadre de notre étude, il est question ici pour l'enseignant du primaire de bien se

reposer après le travail, de recevoir une juste rémunération, de travailler dans des conditions d'environnements acceptables.

- 2) Les besoins de sécurité (du corps, de l'emploi, de la santé, de la propreté...). Il est question pour l'enseignant ici, de vivre dans un milieu non menaçant, avoir une stabilité d'emploi, se sentir soutenu lorsque nécessaire.
- 3) Les besoins sociaux (avoir des amis, la famille, l'intimité...). L'enseignant doit avoir l'occasion d'entrer en contact avec les autres.
- 4) Les besoins d'autonomie et d'indépendance (considération, prestige...). Dans ce 4^{ème} niveau, il est question de faire un travail utile, visible, apprécié ; exprimer sa compétence, et innover dans sa tâche.
- 5) Les besoins de réalisation de soi (devenir tout ce qu'on est capable d'être).

L'enseignant ici doit se former et continuer son propre développement, traiter en commun les désaccords et décider ensembles.

Tout comportement est déterminé par la recherche de satisfaction. L'homme cherche d'abord à satisfaire les besoins fondamentaux, pour s'élever par la suite. Pour MASLOW, contrairement aux besoins des niveaux inférieurs, les besoins des deux derniers niveaux sont rarement atteints et l'homme cherche indéfiniment à les combler. Cette théorie a été retenue comme un modèle de nombreux domaines et sa représentation sous forme d'une Pyramide a beaucoup contribué à son succès.

2.3.3. La théorie de l'équité

Elle a connu ses principaux développements au début des années 60 avec les travaux d'Adams. La théorie de l'équité explique la motivation au travail par la disposition de l'individu à comparer sa situation personnelle à celle d'autres personnes. Ainsi, l'individu observe son environnement professionnel pour savoir s'il est traité avec équité dans son entreprise. Si l'individu à l'issue de cette comparaison est insatisfait de sa situation, l'iniquité qu'il perçoit crée chez lui une tension qu'il va chercher à réduire. Cette tension le conduit à déclencher son comportement vers un but, à déployer des efforts nécessaires pour réduire le sentiment d'iniquité qui l'anime

Elle a connu ses principaux développements au début des années 60 avec les travaux d'Adams. La théorie de l'équité explique la motivation au travail par la disposition de l'individu à comparer sa situation personnelle à celle d'autres personnes. Ainsi, l'individu observe son environnement professionnel pour savoir s'il est traité avec équité dans son entreprise. Si l'individu à l'issue de cette comparaison est insatisfait de sa situation, l'iniquité qu'il perçoit crée chez lui une tension qu'il va chercher à réduire. Cette tension le conduit à déclencher son comportement vers un but, à déployer des efforts nécessaires pour réduire le sentiment d'iniquité qui l'anime.

Selon cette théorie, l'individu tend à évaluer ses contributions en faveur de son organisation de travail (performances, niveau de formation, de compétence, d'ancienneté, (d'effort), il évalue aussi les avantages qu'il retire de son emploi (salaires, condition de travail, statut, reconnaissances, promotion). Les mêmes récompenses ne semblent pas motiver de la même façon. Tout un chacun a une idée bien précise de ce qui constitue une juste récompense pour son travail. Il détermine ce qui est juste en comparant ce qu'il apporte (qualification, effort, expérience) et ce qu'il reçoit (statut, salaire) à ce d'autres apportent et reçoivent.

2.4. FORMULATION DES HYPOTHESES

2.4.2. L'hypothèse de recherche

Elle est celle avec laquelle le chercheur travaille directement. Elle est vérifiable et opérationnelle. L'hypothèse générale n'étant pas toujours vérifiable, il faut donc envisager une autre formulation de l'hypothèse qui soit manipulable. Ainsi, l'hypothèse de recherche est la concrétisation de l'hypothèse générale. Nous avons plusieurs hypothèses de recherches qui sont les suivantes: « le matériel didactique ; le degré de motivation ; la rémunération de l'enseignant ; les effectifs pléthoriques ; la condition de l'enseignant dans la société et les performances des élèves »

2.5. LES VARIABLES

Une variable comme son nom l'indique, est une valeur qui change. C'est un élément dont la valeur peu changer. C'est une entité qui présente plusieurs aspects selon les cas individuels et caractérisée par une modalité et un indicateur. Egalement, une variable c'est tout ce qui est susceptible de modification, de changement au cours d'une période, ou suite à une cause. C'est donc une caractéristique ou un attribut de personnes ou de choses qui peut

prendre différentes valeurs. Elle sert à identifier d'autres conditions dans lesquelles les relations particulières peuvent se présenter, rendre les prédictions vraies. D'après Grawitz (1986), la variable n'est pas seulement un facteur qui varie durant l'enquête ; c'est un facteur qui se modifie en relation avec d'autres et ce sont les fluctuations qui constituent l'objet de la recherche.

2.5.1. La variable dépendante notée V.D

Elle est la variable passive, parfois appelée variable-réponse parce qu'elle indique le phénomène que le chercheur veut mesurer ou tente d'expliquer. C'est celle qui subit l'influence d'une autre. Dans notre thème de recherche, notre variable dépendante est donc : Les performances des élèves; elle aura comme indicateurs : le suivi des élèves, la vérification de la prise de notes dans le cahier de cours, l'organisation des cours de remédiations.

2.5.2. La variable indépendante notée V.I

Elle est la cause à effet que veut expliquer le chercheur. Pour notre thème de recherche, notre variable indépendante est donc : «les conditions de travail des enseignants du primaire»

2.5.3. Indicateur

L'indicateur d'une variable est un élément qui permet d'observer objectivement les manifestations d'une variable en vue de mesurer ou simplement lire les caractéristiques explicatives de cette variable. Un indicateur c'est aussi un élément ou une donnée observable, qui permet de toucher du doigt un phénomène donné. Dans le cadre de notre étude, nous avons recensé les indicateurs suivants : le salaire mensuel, le matériel didactique, les effectifs des élèves, la perception que se font les enseignants de leur statut, les encouragements de la hiérarchie.

2.5.4. Modalité

Les modalités sont les différentes fluctuations que peut prendre un indicateur. Elles permettent de le quantifier ou de le qualifier. D'autre part, la modalité marque l'appréciation qualitative et quantitative d'une variable. Elle est aussi la position que peut prendre une variable. Comme modalité nous avons : acceptable/inacceptable, suffisant/insuffisant, élevés/moins élevés, régulier/irrégulier/inexistant, le plus souvent, un peu bonne.

2.5.5. Présentation du tableau synoptique des variables, indicateurs et modalités

Thème	Questions de recherche	Objectifs de l'étude	Hypothèses de recherche	Variables de l'étude	Indicateurs	Modalités	Indices				
CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE ET PERFORMANCES DES ELEVES: étude menée dans les écoles primaires publiques de la ville de Bertoua.	Q.P : Comment améliorer les performances des élèves malgré les conditions de travail difficiles des enseignants ?	O.G : sensibiliser toutes les couches impliquées dans l'action éducative à pouvoir faciliter et améliorer la qualité des performances des élèves du primaire et de mettre un accent autant que possible sur les conditions de travail des enseignants du primaire.	H.G : Les conditions de travail des enseignants du primaire ont une influence sur les performances des élèves.	V.I : Conditions de travail des enseignants du primaire	-matériel didactique	- suffisant - insuffisant					
					-niveau de motivation	-fortement motivé - moyennement motivé - faiblement motivé					
					- rémunération mensuel	- suffisant - insuffisant - très insuffisant					
					- effectif des élèves	-normal -pléthorique		- ≤ 60 - > 60			
				- considération sociale	- respecté - méprisé						
				V.D : Performances des élèves	-Prises de notes	-effectif - pas effectif		- cahiers de cours			
					-correction des exercices	- toujours - parfois		- devoirs à faire en classe ou à la maison			
					-organisation des cours de remédiations	- quelquefois - jamais		- répétition à domicile ou - après les cours en classe			
				Qs1 : le matériel didactique insuffisant chez	Os1 : évaluer l'incidence qu'exercent les	Hr1 : le matériel didactique insuffisant chez		V.II : Matériel didactique	-Matériel semi concret	- suffisant - insuffisant	Images
									-Matériel	- suffisant	Textes
							Craie				

	l'enseignant at-il des répercussions sur les résultats des élèves ?	conditions de travail des enseignants sur les performances des élèves	l'enseignant a une influence significative sur les performances des élèves		concret	- insuffisant	Livres au programme
				V.D :	-Prises de notes	- effectif - pas effectif	- cahiers de cours
				performances des élèves			
					-Correction des exercices	- toujours - parfois	- devoirs à faire en classe ou à la maison
					Organisation des cours de remédiations	- quelquefois - jamais	- répétition à domicile ou après les cours en classe
	Qs2 : le manque de motivation des enseignants impacte-t-il sur les notes des élèves ?	Os2 : mettre en exergue les conditions dans lesquelles se déroulent les apprentissages aujourd'hui	Hr2 : le manque de motivation des enseignants a une influence sur les performances des élèves	V.I 2 :	- encouragement de la hiérarchie	- toujours - pas assez -jamais	- primes
					-félicitation de la hiérarchie	- toujours - pas assez -jamais	- lettres de motivation - médailles
				V.D :	-Prises de notes	- effectif - pas effectif	- cahiers de cours
				performances des élèves	Correction des exercices	-toujours - parfois	- devoirs à faire en classe ou à la maison
					Organisation des cours de remédiations	- quelquefois - jamais	- répétition à domicile ou après les cours en classe
	Qs3 : la rémunération insuffisante de	Os3 : montrer comment faire la	Hr3 : la rémunération insuffisante de l'enseignant a	V.I 3 : la rémunération des enseignants	- salaire mensuel	-suffisant -insuffisant -moyen Très insuffisant	-conditions de vie

	l'enseignant at-elle une influence sur les performances des élèves ?	lumière sur les conditions de travail des enseignants de l'école primaire	une influence significative sur les performances des élèves				
					-avantages de services	-rarement -jamais	-conditions de vie
				V.D : performances des élèves	-Prises de notes	- effectif - pas effectif	- cahiers de cours
				Correction des exercices	- toujours - parfois	- devoirs à faire en classe ou à la maison	
				Organisation des cours de remédiations	- quelquefois - jamais	- répétition à domicile ou après les cours en classe	
	Qs4 : les effectifs pléthoriques dans les salles de classes ont-ils de l'influence sur les résultats des élèves ?	O.s4 : envisager des solutions concrètes pour l'amélioration effective des conditions dans lesquelles se pratiquent les apprentissages à l'école primaire	Hr4 : les effectifs pléthoriques dans les salles de classes ont une influence significative sur les performances des élèves	V.I : effectifs pléthoriques	Normal	- inférieur ou égale à 60	- disponibilité des salles de classes
					pléthorique	-strictement supérieur à 60	Insuffisance de salles et de table bancs
					V.D : performances des élèves	-Prises de notes	- effectif - pas effectif
				Correction des exercices	- toujours - parfois	répétition à domicile ou après les cours en classe	

					Organisation des cours de remédiations	quelquefois jamais	- disponibilité des salles de classes
	Qs5 : la considération sociale de l'enseignant a-t-elle une influence sur les résultats des élèves ?	Os5 : mettre en valeur l'image de l'enseignant du primaire aux yeux de la société	Hr5 : la considération sociale de l'enseignant a une influence significative sur les performances des élèves	V.I : considération sociale	-personnalité	-respecté -méprisé	-résultats des élèves
					-engouement au travail	-élevé -faible -pas du tout	-encouragement de la hiérarchie

En concluant ce deuxième chapitre, nous disons que le parcours documentaire étant déterminé et nous ayant permis de vibrer en phase avec les écrits de certains auteurs, il nous revient dès lors d'approuver la méthodologie relative à notre travail. Ce sera l'objet du chapitre III.

CHAPITRE III : METHODOLOGIE

Par méthodologie, nous entendons la partie de la recherche en éducation qui indique les méthodes et les procédés utilisés dans ladite recherche. La méthodologie revêt une grande importance dans une recherche scientifique, elle est perçue comme l'ensemble des procédures, de raisonnements utilisés, pour recueillir des informations ainsi que la discussion de leur validité. Elle apporte un éclairage sur la démarche qui a été suivie tout au long du travail. C'est à juste titre que cette partie vise à explorer la méthode et les techniques d'approches de problème. Dans ce chapitre, il sera présenté :

- Le type de recherche ;
- Le lieu de l'étude ;
- La population cible de l'étude ;
- L'échantillon et la méthode d'échantillonnage ;
- La description de l'instrument de collecte de données ;
- Le déroulement de l'enquête ;
- Procédure de collecte des données
- La méthode d'analyse des données.

3.1 LE TYPE DE RECHERCHE

Dans le cadre de cette étude, notre recherche est de type descriptif à consonance corrélationnelle ; elle nous permet de découvrir un ou plusieurs phénomène(s), de le(s) décrire et de le(s) mettre en relation.

La présente étude s'effectue dans le domaine des sciences sociales en général, et des sciences de l'éducation en particulier. Notre recherche consiste à étudier un problème particulier à savoir; « conditions de travail des enseignants du primaire et performances des élèves : étude menée dans les écoles primaires publiques de la ville de Bertoua ».

3.2 LE LIEU DE L'ETUDE

Notre étude a été menée dans la ville de Bertoua, département du Lom et Djerem, région de l'Est. Les écoles qui nous ont intéressées et que nous avons visitées sont toutes publiques, et certaines sont d'application. Elles ont des directeurs, directrices, maîtres et maîtresses.

3.3 LA POPULATION ACCESSIBLE

C'est de cette population accessible qu'est tirée la population cible. Dans le cadre de notre recherche, la population accessible est constituée de tous les enseignants des écoles primaires de la ville de Bertoua. C'est dans cette population que sera constitué notre échantillon.

3.4 LA POPULATION CIBLE

La population cible est extraite de la population accessible. Pour Tsafak, la population cible est encore appelée la population apparente ; elle englobe l'ensemble des individus répondant aux critères de l'étude. Ce sont donc les individus avec lesquelles nous allons travailler, et qui constitue notre échantillon. Notre population cible est constituée de tous les enseignants des écoles de l'arrondissement de Bertoua 2^{ème} de l'année scolaire 2015/2016.

3.5 TECHNIQUE DE TRAITEMENT, METHODE D'ECHANTILLONNAGE.

3.5.1 La technique de traitement

La technique de traitement des données ici est basée sur la statistique descriptive afin de justifier notre étude qui est de type descriptif. Ainsi, comme nous l'avons dit plus haut, notre objectif est de mettre en évidence une éventuelle liaison entre les conditions de travail des enseignants du primaire et les performances des élèves. De ce fait, notre étude est purement descriptive, de type corrélationnel et pour ce genre d'étude, le khi-carré qui met en relation deux variables, semble le mieux approprié. Nous travaillerons donc avec la statistique inférentielle avec à la base, la formule du khi-carré (X^2). Les informations recueillies sur le terrain font l'objet de deux types d'analyses à savoir :

- Une analyse descriptive pour la présentation des données
- Une analyse inférentielle pour la vérification des hypothèses.

Le test du khi-carré $= \frac{\sum(Fo-Fe)^2}{Fe}$ met en évidence deux types d'effectifs :

- Les effectifs observés (Fo) résultant de la collecte des données sur le terrain ;
- Les effectifs théoriques (Fe) calculés à l'aide des différentes sommes des effectifs observés suivant les lignes et colonnes du tableau de croisement d'où la formule :

$$Fe = \frac{Tc \times Tl}{N}$$

Où : Tc = total des effectifs observés dans la colonne ;

Tl = total des effectifs observés dans la ligne ;

N = effectif total c'est-à-dire le nombre d'échantillon.

La méthode du khi-carré part d'un tableau à deux variables dont on veut étudier la liaison. Le calcul de la somme des écarts élémentaires sous la formule $\frac{\sum(Fo-Fe)^2}{Fe}$ donne lieu au X²calculé (X²cal). Ce X²cal est ensuite comparé à une valeur nommée khi-carré critique ou lu, fournie pour chaque seuil de signification α (alpha) et un nombre de degré de liberté (nddl) par une table de distribution du khi-carré.

Le nddl est calculé suivant la formule : nddl =
(nc-1)(nl-1) Où : nc = nombre de colonnes du tableau et
nl = nombre de lignes du tableau ;

α ou degré de signification est la marge d'erreur. Il correspond à la possibilité de rejeter par erreur l'hypothèse d'indépendance en admettant que les variables sont significativement liées alors qu'en réalité elles ne le sont pas. Soient X²cal et X²lu, les valeurs respectives du khi-deux calculé et critique :

- Si X²cal > au X²lu, alors l'hypothèse d'indépendance (Ho) est rejetée et la liaison entre les deux variables est dite significative ;
- Si X²cal < au X²lu, alors l'hypothèse d'indépendance (Ho) est admise et on dira qu'il n'y a pas de liaison significative entre les deux variables étudiées.

Après avoir décrit la méthodologie utilisée pour notre étude, nous nous dirigeons vers le chapitre quatre pour en présenter les résultats, les interpréter et vérifier notre hypothèse de recherche. Par la suite nous apporterons des suggestions relatives aux résultats obtenus.

3.5.2 Méthode d'échantillonnage

Dans le cadre de ce travail, la méthode d'échantillonnage s'est faite ainsi qu'il suit : les individus retenus ont été sélectionnés par la méthode d'échantillonnage probabiliste et plus particulièrement la méthode d'échantillonnage aléatoire simple. Cette méthode consiste à choisir des enseignants dans une population N connu et dans laquelle tous les enseignants ont les mêmes chances de faire partie de l'échantillon. Plus le nombre d'enseignants est grand, plus la recherche est significative.

Etant donné que ce travail s'inscrit dans le cadre d'une recherche descriptive, la collecte des données a nécessité l'utilisation du questionnaire. L'échantillon a été constitué de 13 écoles sur 18 de l'arrondissement de Bertoua 2^{ème}, tirées au hasard. C'est pourquoi nous avons opté pour la méthode d'échantillonnage en grappe faite de manière aléatoire simple sans remise. Nous avons obtenu 115 enseignants et à l'issue de cet échantillonnage, 115 questionnaires ont été prévus pour ces enseignants. Mais sur le terrain, nous n'avons pu que distribuer 112 questionnaires. Car, il y avait les absents. Et lors de la récupération, nous ne nous sommes retrouvés qu'avec 104. Certains enseignants ont refusé de remplir et d'autres les ont oubliés dans leur domicile. Les rendez-vous pour les récupérations des questionnaires de ces derniers ont été vains.

Tableau N°2 : Présentation de la population d'étude dans les établissements :

Etablissements	Nombre	Pourcentages
EPPA G 1 A	12	10,43%
EPPA G 2 A	12	10,43%
EPP de YADEME G 1	06	5,22%
EPP de MOKOLO 2 G 2 A	13	11,30%
EPP de MOKOLO 2 G 2 B	12	10,43%
EPPA de NKOLBIKON G 1 A	06	5,22%
EPP de NGAÏKADA G 1	12	10,43%

EPP de NGAÏKADA G 2	12	10,43%
EPPA de MOKOLO 1 G 1 A	06	5,22%
EPPA de MOKOLO 1 G 1 B	06	5,22%
EPPA G 3 A	06	5,22%
EPPA G 3 B	06	5,22%
EPP de TIGAZA	06	5,22%
TOTAL	115	100%

Ce tableau nous montre le nombre d'enseignants présents dans chaque école. Le constat fait est le suivant : la population est de 115 enseignants parmi lesquels 12 enseignants à L'EPPA G.1 A; 12 enseignants à l'EPPA G.2A; 06 enseignants à EPP de Yadémé G1; 13 enseignants à l'EPP de Mokolo 2 G2A; 12 enseignants à l'EPP de Mokolo 2 G2B; 06 enseignants à l'EPPA de Nkolbikon G1A; 12 enseignants à l'EPP de Ngaïkada G1 ; 12 enseignants à l'EPP de Ngaïkada G2; 06 enseignants à l'EPPA de Mokolo 1 G1A ; 06 enseignants à l'EPPA de Mokolo 1 G1B ; 06 enseignants à l'EPPA G3A; 06 enseignants à l'EPPA G3B et enfin, 06 enseignants à l'EPP de Tigaza. Nous constatons à partir du tableau ci-dessus que cette population est constituée de 115 enseignants au total.

3.6 LA DESCRIPTION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTE DE DONNEES

Le questionnaire a été choisi comme méthode de collecte des données ; ce choix n'est pas un fruit du hasard car, il permet d'éviter des pertes de temps ; on peut le passer collectivement et identiquement à tous les sujets.

3.6.1 La description du questionnaire

Le questionnaire est une série de questions structurées et organisées en fonction des hypothèses sur lesquelles le chercheur voudrait avoir des informations sur une recherche qu'il mène. De ce fait, ce questionnaire doit rassembler un ensemble de caractéristiques :

- Il doit être valable : amener à la réalité de ce qu'on étudie ;
- Il doit être fiable : ne pas avoir d'erreurs ;
- Il doit être opérationnel : donner la possibilité de qualification, de quantification et d'analyse statistique.

La construction du questionnaire se fait à partir des indicateurs et des variables. A l'intérieur des variables, il y a des indices qui permettent d'établir une preuve ou servant à orienter une enquête. Un questionnaire est composé de deux parties :

- Le préambule qui permet de mettre certains avis sur la confidentialité, l'anonymat et l'identité des intervenants dans le cadre de la recherche.
- Les questions proprement dites relatives aux hypothèses de recherche.

Notre questionnaires comporte 30 questions et est constitué de cinq grands points répartis comme suit :

- L'insuffisance du matériel didactique
- Le manque de motivation des enseignants
- La rémunération insuffisante
- Les effectifs pléthoriques
- La non-considération sociale.

3.6.2 Le déroulement de l'enquête

3.6.2.1 La pré-enquête

La pré-enquête l'ensemble des questions que le chercheur se pose avant d'interviewer les personnes concernées par son étude. Dans le cas de notre étude, nous nous sommes posé la question suivante : qu'est-ce qui maintien les enseignants dans l'exercice de leur fonction malgré leurs conditions de travail difficiles ? A cet effet, nous avons décidé de rencontrer certains maitres d'écoles primaires publiques et d'application, pour qu'ils répondent à nos questions et nous disent ce qui les maintient dans leur travail.

3.6.2.2 L'enquête

Elle s'est faite dans le département du Lom et Djerem et précisément dans toutes les écoles choisies de l'arrondissement de Bertoua 2^{ème}. Compte tenu du nombre important de maîtres que nous devions interrogés, nous avons choisi des questions mi- ouvertes et mi- fermées, afin de faciliter le dépouillement. L'enquête s'est déroulée pendant 4 jours, du mardi 05 janvier au vendredi 08 janvier 2016. Nous sommes allés à la rencontre des maitres dans

les écoles sus-citées et leur avons distribué les questionnaires. Ce n'était pas facile car, nous nous sommes heurtés à plusieurs problèmes tels que l'accès difficile dans certaines écoles, le refus de répondre par certains à nos questionnaires, le climat pas favorable mais malgré tout, certains se sont montrés coopératifs et nous ont remis les questionnaires.

CHAPITRE IV : PRESENTATION ET ANALYSES DES RESULTATS

Après étude sur le terrain, il convient de présenter les différents résultats obtenus afin de les analyser. Dans ce chapitre, nous allons donc aborder tour à tour :

- La présentation des résultats par la statistique descriptive ;
- La vérification des hypothèses de recherche par la statistique inférentielle ;
- Le calcul du coefficient de contingence ;
- Le tableau récapitulatif des résultats de l'étude.

4.1 PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS PAR LA STATISTIQUE DESCRIPTIVE

Nos résultats seront présentés sous forme de tableau mettant en relief les effectifs et les pourcentages. Et sous forme de graphique, notamment le diagramme circulaire. Et enfin, un commentaire sera fait sous chaque diagramme.

Tableau 3 : répartition des enseignants selon l'âge.

Ages	Nombre	Pourcentage
De 25 ans à 30 ans	14	13,46%
De 31 ans à 36 ans	21	20,19%
De 37 ans à 42 ans	23	22,12%
De 43ans à 48 ans	29	27,88%
De 49 ans à 54 ans	05	4,81%
De 55 ans à 60 ans	01	0,96%
Aucune réponse	11	10,58%
Total	104	100%

Dans ce tableau, nous avons 13,46% d'enseignants qui ont entre 25 ans et 30 ans ; 20,19% ont entre 31 ans et 36 ans ; 22,12% pour leur part, sont compris entre 37ans et 42 ans ; 27,88% sont compris entre 43ans et 48ans ; 4,81% ont entre 49ans et 54 ans ; tandis que 0,96% seulement sont compris entre 55 et 60 ans. Notre population compte des individus

répartis en tranche d'âge allant de 25 ans à 60 ans. Ce tableau nous fait dire que, c'est une population adulte qui s'occupe de l'éducation et de l'encadrement des enfants.

Tableau 4 : répartition des enseignants par sexe.

Sexe	Nombre	Pourcentage
Masculin	30	28,85%
Féminin	74	71,15%
Total	104	100%

Dans ce tableau, nous avons 28,85% d'hommes, tandis qu'il y a de 71,15% de femmes. Ce tableau nous montre que, les femmes sont majoritaires dans l'enseignement primaire. La préférence de cette profession par la gent féminine peut s'expliquer par l'amour que les dames éprouvent pour les enfants.

Tableau 5 : répartition des enseignants selon leur situation matrimoniale.

Situation matrimoniale	Nombre	Pourcentage
Célibataire	32	30,77%
Marié	70	67,31%
Divorcé	00	00%
Veuf	02	1,92%
Total	104	100%

Lorsque nous examinons ce tableau, nous voyons que 30,77% sont célibataires ; 67,31% sont mariés ; 1,92% sont veufs. Nous n'avons pas eu d'enseignants divorcés. Cette population est constituée en grande partie de personnes mariées. Et donc de personnes responsables.

Tableau 6 : répartition des enseignants selon leur diplôme

Diplômes	Nombre	Pourcentage
Licence	07	6,73%
Baccalauréat	34	32,70%
Probatoire	26	25%
Bep	02	1,92%
Bepc	32	30,77%
Cap	03	2,88%
Total	104	100%

Ce tableau nous montre que, tous ces enseignants ont fréquenté et ont tous reçu un diplôme obtenu dans une école de formation (ENIEG), à savoir le CAPIEMP. De ce fait, 6,73% sont dotés d'une licence; 32,70% sont titulaires d'un baccalauréat ; 25% pour leur part, sont dotés d'un probatoire ; 1,92% sont titulaires d'un BEP ; d'autres parts, nous avons 30,77% qui sont titulaires d'un BEPC ; et enfin 2,88% qui sont titulaires d'un CAP.

Tableau 7: répartition des enseignants selon l'ancienneté dans le travail.

Ancienneté	Nombre	Pourcentage
De 01 an à 04 ans	05	4,81%
De 05 ans à 08 ans	19	18,27%
De 09 ans à 12 ans	15	14,42%
De 13 ans à 16 ans	25	24,04%
De 17 ans à 20 ans	18	17,31%
De 21 ans à 24 ans	13	12,5%
De 25 ans à 28 ans	09	8,65%
Total	104	100%

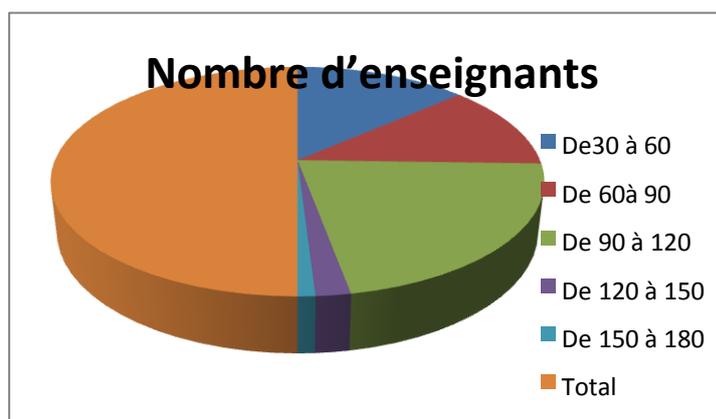
Ce tableau nous montre que, 4,81% ont entre 01 et 04 ans de service ; 18,27% ont entre 05 et 08 ans de service ; 14,42% sont compris entre 09 et 12 ans de service ; 24,04% pour leur

part sont compris entre 13 et 16 ans de service ; 17,31% ont entre 17 et 20 ans de service ; 12,5% sont compris entre 21 et 24 ans de service ; et enfin, 8,65% ont entre 25 et 28 ans de service. Les données de l'enquête nous montrent que, la grande partie de notre population a entre 13 ans et 16 ans d'ancienneté dans l'enseignement.

Tableau 8: répartition des enseignants selon les effectifs de leur classe.

Effectif	Nombre d'enseignants	Pourcentage
De 30 à 60	28	26,92%
De 60 à 90	25	24,04%
De 90 à 120	45	43,27%
De 120 à 150	04	3,85%
De 150 à 180	02	1,92%
Total	104	100%

Graphique 6



Ici, nous avons 26,92% d'enseignants qui ont un effectif allant de 30 à 60 élèves ; 24,04% d'enseignants ont un effectif de 60 à 90 élèves ; 43,27% d'enseignants pour leur part, ont un effectif allant de 90 à 120 élèves ; 3,85% d'enseignants ont un effectif compris entre 120 et 150 élèves ; enfin, nous avons 1,92% d'enseignants qui ont un effectif allant de 150 à

180 élèves. Ce tableau nous montre qu'il y a 45 enseignants qui ont un effectif d'élèves plus élevé que les autres.

Tableau 9: répartition des élèves selon leur conduite/discipline.

Conduite/discipline	Nombre d'enseignants	Pourcentage
Oui	74	71,15%
Non	14	13,46%
Parfois	16	15,39%
Total	104	100%

Les résultats de ce tableau nous montrent que 71,15% d'élèves se conduisent bien selon leurs enseignants ; 13,46% par contre ne sont pas disciplinés ; tandis que 15,39% sont disciplinés par moment.

Tableau 10 : répartition des enseignants selon leur jugement sur la qualité d'éducation

Qualité de l'éducation	Enseignants	Pourcentage
Bonne	12	11,54%
Moyenne	68	65,38%
Mauvaise	24	23,08%
Total	104	100%

Dans notre tableau, nous constatons que 11,54% trouvent la qualité de l'éducation bonne, tandis que 65,38% la trouvent moyenne ; par contre, 23,08% la trouvent mauvaise.

Notons que la qualité de l'éducation se préoccupe de la description de l'éducation. C'est-à-dire qu'est-ce qu'on fait ?

Graphique 8

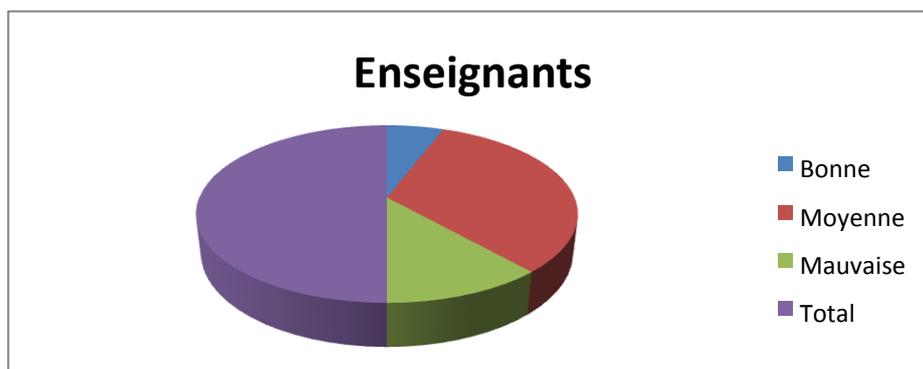
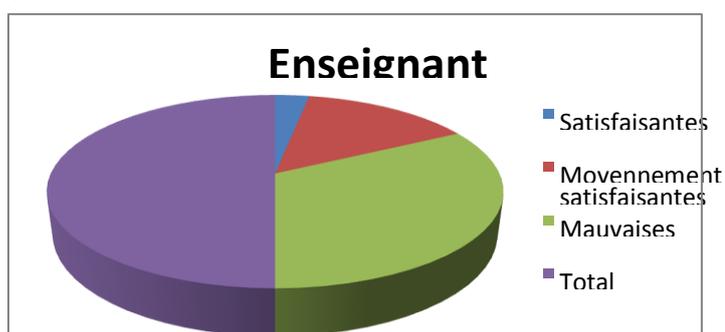


Tableau 11: répartition des enseignants selon leurs conditions de travail.

Conditions de travail	Enseignants	Pourcentage
Satisfaisantes	06	5,77%
Moyennement satisfaisantes	30	28,85%
Mauvaises	68	65,38%
Total	104	100%

9

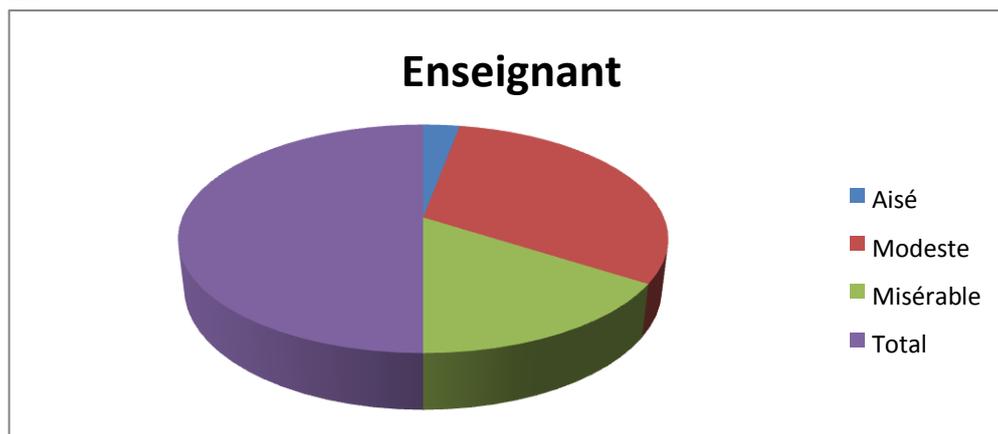


Ce tableau nous montre que 5,77% d'enseignants sont satisfaits de leurs conditions de travail ; 28,85% pour leur part trouvent leurs conditions de travail moyennement satisfaisants ; tandis que 65,38% trouvent leurs conditions de travail pour leur part, trouvent leurs conditions de travail mauvaises.

Tableau 12 : répartition des enseignants selon le genre d'homme qu'il incarne.

Genre d'hommes	Enseignant	Pourcentage
Aisé	06	5,77%
Modeste	65	62,5%
Misérable	33	31,73%
Total	104	100%

Graphique 10

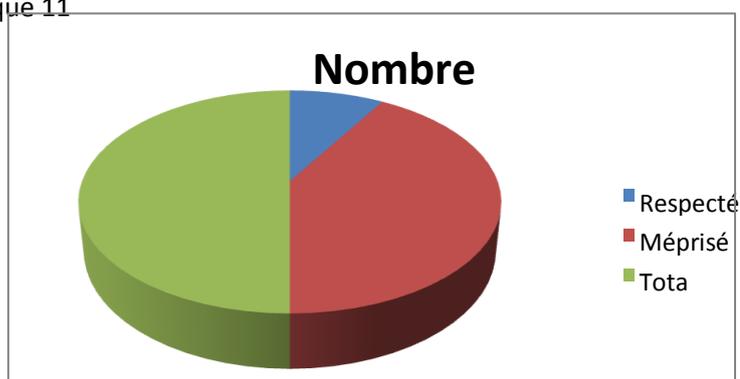


Nous avons dans ce tableau, 5,77% d'enseignants qui disent que l'enseignant incarne un homme aisé ; tandis que 62,5% disent que l'enseignant incarne un homme modeste, c'est dire ici que l'enseignant est modeste, humble ; sait se rabaisser et se mettre à la place des autres en les comprenant.

Tableau 13 : répartition des enseignants selon leur condition dans la société

Condition de l'enseignant dans la société	Nombre	Pourcentage
Respecté	18	17,31%
Méprisé	86	82,69%
Total	104	100%

Graphique 11

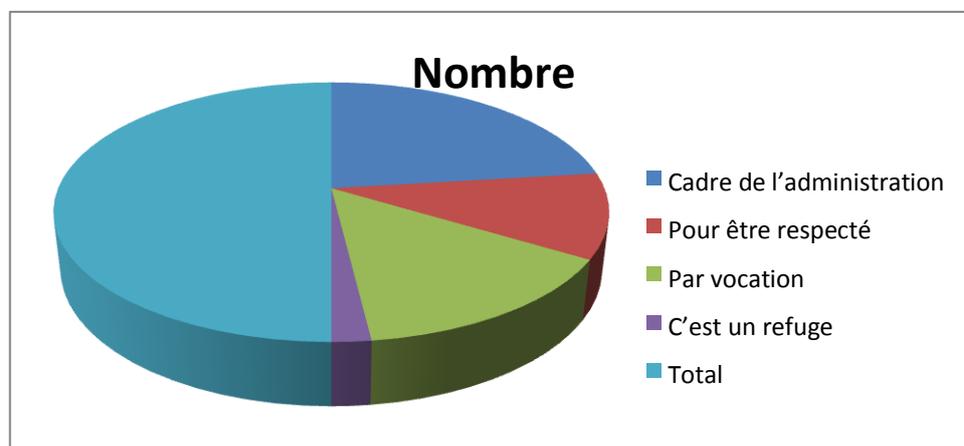


Ce tableau nous montre que, 17,31% d'enseignants trouvent qu'ils sont respectés dans la société, tandis que 82,69% trouvent pour leur part que l'enseignant (du primaire surtout) est méprisé dans la société.

Tableau 14 : répartition des enseignants selon leur choix dans l'enseignement.

Choix dans l'enseignement	Nombre	Pourcentage
Cadre de l'administration	48	46,15%
Pour être respecté	22	21,15%
Par vocation	30	28,85%
C'est un refuge	04	3,85
Total	104	100%

Graphique 12

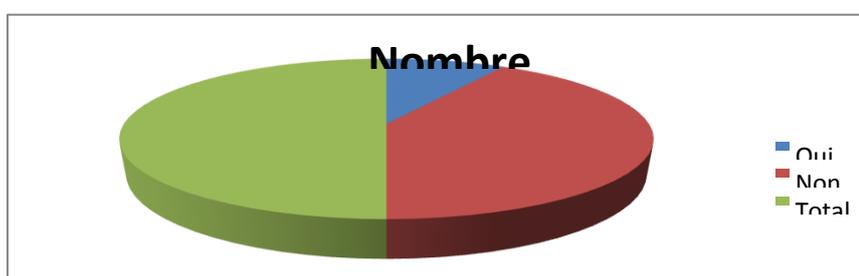


Dans ce tableau, nous remarquons que, 46,15% d'enseignants ont choisi cette profession pour être cadre de l'administration ; 21,15% l'ont choisi pour être respectés ; 28,85% l'ont choisi par vocation car disent-ils : « pour former les hommes dignes de la société, par amour du métier, pour apporter une pierre au moulin éducatif du pays, pour partager le savoir et les connaissances »; tandis que 3,85 ont choisi ce métier pour être casé quelque part car disent certains : « je n'ai pas eu d'autres choix, pour appartenir à une strate de la société, par manque d'autres concours, pour avoir aussi un matricule ».

Tableau15 : répartition des enseignants comparés aux autres cadres de l'administration en termes de respect.

Comparé aux autres cadres en termes de respect	Nombre	Pourcentage
Oui	18	17,31%
Non	86	82,69%
Total	104	100%

Graphique 13



Dans ce tableau, nous remarquons que, 17,31% d'enseignants disent qu'ils sont respectés au même titre que les autres cadres de l'administration, tandis que 82,69% d'enseignants disent que, comparés aux autres cadres de l'administration, ils ne sont pas du tout respectés. Ceci montre que l'enseignant du primaire est relayé au dernier rang !

Tableau 16: répartition des enseignants en fonction de leur engouement dans leur travail.

Engouement au travail	Nombre	Pourcentage
Elevé	35	33,65%
Faible	55	52,88%
Pas d'engouement	14	13,47%
Total	104	100%

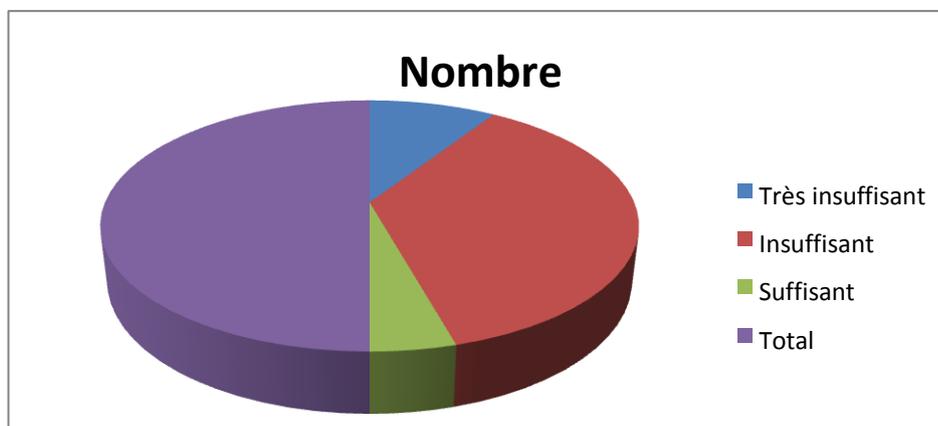
Dans ce tableau nous avons 33,65% d'enseignant qui ont un engouement élevé dans leur travail, et ceci comme ils le disent : « je le fais, non seulement par amour du métier, mais aussi pour le succès des enfants », « pour avoir la conscience tranquille et pour relever le niveau des élèves qui est de plus en plus bas », « pour une éducation de qualité et des bons

résultats scolaires et aussi pour faire émerger le pays ». 52,88% d'autre part, ont un faible engouement dans leur travail ; tandis que 13,47% n'ont pas du tout d'engouement dans leur travail. Ces deux derniers cas disent ne pas avoir d'engouement pour des raisons suivantes: « les mauvaises conditions qui tuent le zèle, mauvaises conditions de travail telles que les classes surchargées, l'insuffisance du matériel didactique, le mauvais état des salles de classe, la rémunération insuffisante ; mépris de la société, pas de motivation, excès de pressions au travail, non intégration à la fonction publique ».

Tableau 17 : répartition des enseignants selon leur rémunération.

Rémunération	Nombre	Pourcentage
Très insuffisant	19	18,27%
Insuffisant	76	73,08%
Suffisant	09	8,65%
Total	104	100%

Graph ique 15



Il est question dans ce tableau pour chaque enseignant de donner son point de vue par rapport à la rémunération mensuelle qu'il perçoit. Nous avons donc 18,27% d'enseignants trouvent leur rémunération très insuffisante ; 73,08% d'enseignants trouvent leur rémunération insuffisante ; tandis que 8,65% d'enseignants seulement la trouvent satisfaisante.

Tableau 18 : répartition des enseignants selon la satisfaction de leur rémunération.

Satisfaction de la rémunération	Nombre	Pourcentage
Oui	16	15,38%
Non	88	84,62%
Total	104	100%

Graphique 16

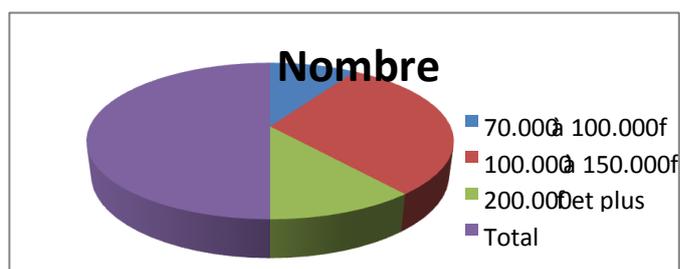


Le tableau sur la satisfaction de la rémunération ou non, nous dit que 15,38% d'enseignants seulement sont satisfaits de leur rémunération ; tandis que 84,62% d'enseignants ne sont pas du tout satisfaits de leur rémunération car elle ne leur permet pas de joindre les deux bouts, les charges sont supérieures au salaire, l'enseignant travaille sans arrêt, ils ne sont pas à l'abri des besoins, il y a une injustice salariale dans les corps de métier, il faut revoir les primes et la revalorisation des salaires qui ont été baissés. Une enseignante nous a dit que : « le salaire est petit comme le billet de 500f ayant la photo de l'enseignant, c'est du mépris. »

Tableau 19 : répartition des enseignants selon leur marge salariale.

Marge salariale	Nombre	Pourcentage
70.000 à 100.000f	19	18,27%
100.000 à 150.000f	62	59,62%
200.000f et plus	23	22,11%
Total	104	100%

Graphique 17



Dans ce tableau, nous remarquons que 18,27% d'enseignants sont compris dans la marge salariale 70.000-100.000f; 59,62% d'enseignants sont compris dans la marge salariale de 100.000-150.000f; tandis que 22,11% d'enseignants seulement sont compris dans la marge salariale de 200.000 et plus.

Tableau 20 : répartition des enseignants selon le total de leur salaire.

Quantité de salaire	Nombre	Pourcentage
Très insuffisant	12	11.54%
Insuffisant	49	47.12%
Suffisant	26	25%
Moyen	17	16.34%
Total	104	100%

Ce tableau nous montre que, 11,54%, d'enseignants trouvent leur salaire très insuffisant ; 47,12%, d'enseignants trouvent leur salaire insuffisant ; 25%, pour leur part, le trouvent suffisant ; tandis que 16,34%, trouvent leur salaire moyen.

Tableau 21 : répartition des enseignants selon une autre activité menée.

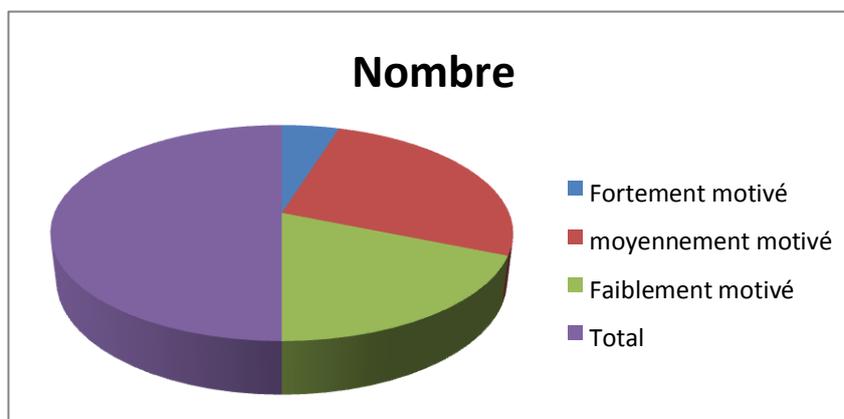
Autre activité	Nombre	Pourcentage
Oui	34	32,70%
Non	70	67,30%
Total	104	100%

Dans ce tableau, 32,70%, disent mener une autre activité telle l'agriculture, le commerce, les répétitions... afin de joindre les deux bouts, d'arrondir les fins du mois, pour certains, de payer les pensions de leurs enfants qui sont dans les grandes écoles, de combler les immenses dépenses familiales. Par contre, 67,30% d'enseignants qui disent ne pas mener une autre activité à cause du manque de temps car, il y a toujours les préparations à faire, l'enseignant n'a pas de temps libre.

Tableau 22 : répartition des enseignants selon leur degré de motivation dans leur profession.

Motivation au travail	Nombre	Pourcentage
Fortement motivé	34	32.69%
moyennement motivé	22	21.15%
Faiblement motivé	48	46.15%
Total	104	100%

Graphique 19

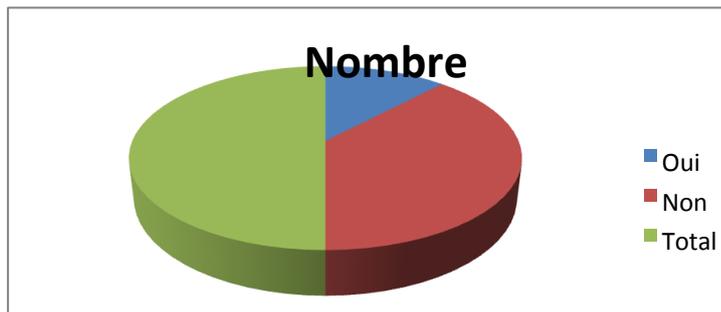


Nous avons ici, 32,69%, qui disent qu'ils sont fortement motivés dans leur profession ; 21.15% d'enseignants disent qu'ils sont moyennement motivés ; tandis que, 46.15% d'enseignants disent être faiblement motivés du fait qu'ils ne bénéficient pas des mêmes avantages que les autres corps de métier.

Tableau 23: répartition des enseignants sur le changement de profession.

Changement de profession	Nombre	Pourcentage
Oui	25	24,04%
Non	79	75,96%
Total	104	100%

Graphique 20



Nous avons dans ce tableau, 24.04%, qui aimeraient changer de profession car disent ils, ils veulent changer de mode de vie, il n’y a pas d’intégration, il y ‘aura le temps de faire autre chose, trouver un métier où l’on sera bien rémunéré et respecté dans la société, à cause des maladies que peut causer ce métier, pour fuir les mauvaises conditions de travail... Par contre, nous avons 75.96%, qui disent ne pas changer de profession parce que : l’âge est déjà avancé ; certains sont déjà au seuil de la retraite, l’amour d’être avec les enfants, partager les connaissances, le concours sont difficiles dehors.

Tableau 24 : répartition des enseignants selon l’amour de leur profession.

Amour de la profession	Nombre	Pourcentage
Oui	98	94,23%
Non	06	5,77%
Total	104	100%

Nous avons 94.23%, aiment leur profession, tandis que 5.77% disent ne pas aimer leur profession.

Tableau 25 : répartition des enseignants selon la formation suivie.

Formation suivie	Nombre	Pourcentage
Par concours	104	100%
Par séminaire de formation	00	00%
Total	104	100%

Nous avons 100% d'enseignants qui sont entrés dans la profession par voie de concours ; ceci signifie qu'ils ont tous subi une formation dans une école professionnelle à la fin de laquelle ils ont reçu un diplôme.

Tableau N°26 : répartition des enseignants selon la participation aux séminaires de formations.

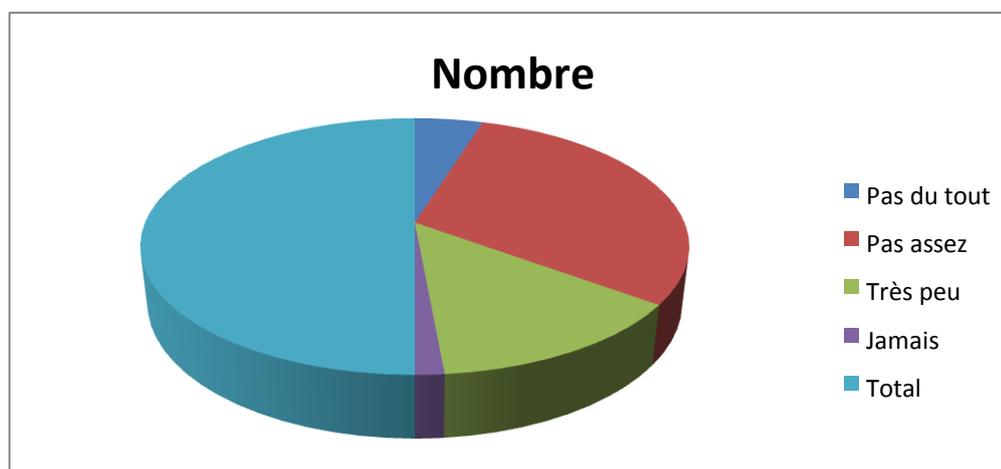
Séminaire de formation	Nombre	Pourcentage
Régulièrement	75	72,11%
Quelquefois	21	20,20%
Rarement	08	7,69%
Jamais	00	00%
Total	104	100%

Nous avons 72.11% qui participent régulièrement au séminaire de formation ; tandis que 20.20% disent y participer quelquefois, 7.69%% disent qu'ils y participent rarement. Par ailleurs nous n'avons aucun enseignant qui n'ait jamais participé. Nous savons que les séminaires de formation sont très importants dans le processus enseignement/apprentissage. Il est donc nécessaire de toujours les faire afin que les enseignants du primaire puissent se perfectionner davantage.

Tableau 27 : répartition des enseignants selon les dispositions prises par l'administration en vue d'accroître le rendement.

Dispositions prises par l'administration	Nombre	Pourcentage
Pas du tout	10	9,62%
Pas assez	63	60,58%
Très peu	28	26,92%
Jamais	03	2,88%
Total	104	100%

Graphique 23

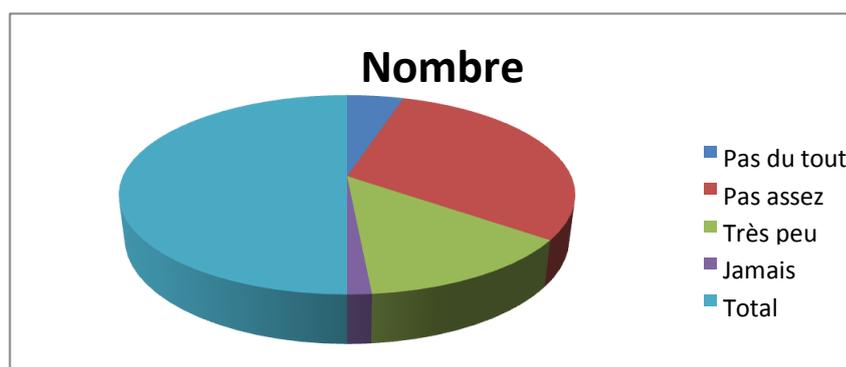


Nous avons 9.62%, d'enseignants qui disent que l'administration ne prend pas du tout des dispositions vis-à-vis d'eux. 60.58% disent pour leur part que, l'administration ne prend pas assez de dispositions. 26.92% disent que l'administration prend très peu de dispositions. Par ailleurs, 2.88% disent que l'administration ne prend jamais de dispositions vis-à-vis d'eux en vue d'accroître leur rendement.

Tableau 28: répartition des enseignants selon les encouragements de la hiérarchie.

Encouragement de la hiérarchie	Nombre	Pourcentage
Toujours	19	18,27%
Pas assez	61	58,66%
Jamais	24	23,07%
Total	104	100%

Graphique 25



Ce tableau nous montre que la majorité des enseignants de ces écoles primaires ne sont pas encouragés par la hiérarchie ou du moins, pas assez. Ainsi, nous avons seulement 18.27%, qui disent être encouragés par la hiérarchie ; 58.66%, disent ne pas recevoir assez d'encouragements de la hiérarchie ; par ailleurs, 23.07%, qui disent ne jamais avoir reçu des encouragements de la part de leur hiérarchie.

Tableau 29 : répartition des enseignants selon leurs rapports avec les élèves.

Rapports avec les élèves	Nombre	Pourcentage
Bien	65	62,5%
Assez bien	36	34,62%
Difficiles	03	2,88%
Total	104	100%

Ce tableau nous montre que 62.5%, ont de bons rapports avec leurs élèves ; tandis que 34.62%, ont d'assez bons rapports avec leurs élèves ; 2,88% d'enseignants par contre ont des rapports difficiles avec leurs élèves.

Tableau 30 : répartition des enseignants selon la satisfaction de leurs élèves.

Satisfaction des élèves	Nombre	Pourcentage
Oui	88	84,62%
Non	16	15,38%
Total	104	100%

Nous avons 84.62%, d'enseignants qui disent que leurs élèves sont satisfaits d'eux. Disent-ils : la maitresse les écoute et les connait ; ils ont de bonnes notes en classe ; certains reviennent nous voir même quand ils sont déjà en classe supérieure ; ils viennent me rendre visite à la maison quand je suis malade ; je suis stricte dans le travail ; il y a la complicité entre nous ; ils aiment bien leurs enseignants... Par contre, nous avons 15.38% d'enseignants qui disent que leurs élèves ne sont pas satisfaits d'eux parce que disent-ils, il punit.

Tableau 31 : répartition des enseignants selon les résultats de leurs élèves.

Résultats des élèves	Nombre	Pourcentage
Le plus souvent	44	42.3%
Un peu	60	57.7%
Total	104	100%

Ce tableau nous montre que, 42.3%, disent que leurs élèves ont toujours de bonnes notes. Par contre, 57.7%, disent que leurs élèves ont parfois de bonnes notes, ceci montre que le rendement est en baisse.

Tableau 32 : répartition des enseignants en fonction de la sécurité dans l'Etablissement.

Sécurité dans l'établissement	Nombre	Pourcentage
Toujours	65	62,5%
Parfois	39	37,5%
Total	104	100%

Disons de prime à bord que, la sécurité est très importante dans un établissement. De ce fait, 62.5%, disent avoir toujours de la sécurité ; 37.5%, pour leur part, disent parfois l'avoir ; par ailleurs, et disent-ils : nous sommes exposés aux dangers extérieurs.

Tableau 33 : répartition des enseignants selon le matériel didactique.

Matériel didactique	Nombre	Pourcentage
Suffisant	13	12,5%
Insuffisant	91	87,5%
Total	104	100%

Ces résultats permettent de constater que 12.5%, d'enseignants interrogés trouvent le matériel didactique suffisant ; tandis que 87.5% d'enseignants trouvent ce matériel insuffisant.

4.2 VERIFICATION DES HYPOTHESES PAR LA STATISTIQUE INFERENCELLE

La vérification d'une hypothèse suivant la méthode du khi-carré et même d'autres méthodes, fait intervenir deux types d'hypothèses à savoir :

- L'hypothèse alternative notée (Ha) qui correspond à l'hypothèse de recherche ;
- L'hypothèse nulle notée (Ho) qui consiste à affirmer le contraire de ce que l'on veut vérifier.

Ces deux types d'hypothèses sont mutuellement exclusifs ; c'est-à-dire que l'acceptation de l'une entraîne automatiquement le rejet de l'autre. A chaque fois que la liaison sera établie, nous allons calculer le coefficient de contingence qui permet d'être fixé davantage sur la nature du lien. Ce coefficient justifie la force de l'influence qu'il y a entre deux variables et répond à la formule suivante :

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

Où $X^2 = \text{khi deux calculé}$;

N = effectif de l'échantillon

Où $X^2 = \text{khi deux calculé}$;

N = effectif de l'échantillon

4.2.1 Les étapes de la vérification.

Les étapes de la vérification de nos hypothèses de recherches se font de la manière suivante :

- 1) La formulation des hypothèses
 - H_a : hypothèse alternative
 - H_o : hypothèse nulle
- 2) La détermination du seuil de signification
 - Le seuil de signification est égal à : $\alpha = 5\%$
- 3) Le calcul du khi-carré (X^2)

Pour faire le calcul du khi-carré, il est question de déterminer les fréquences observées

(F_o), et de déterminer les fréquences théoriques (F_e). La fréquence théorique a pour formule :

$$F_e = \frac{Tl \times Tc}{N}$$

Où, Tl = total des lignes

Tc = total des colonnes

N = l'effectif total.

Les fréquences trouvées, on passe par la suite au calcul du khi-carré qui a pour formule :

$$X^2 = \frac{\sum(F_{oi} - F_{ei})^2}{F_{ei}}$$

4) Le calcul du nombre de degré de liberté (Nddl)

Le nombre de degré de liberté a pour formule :

$$V = (nc - 1) (nl -$$

1) Où Nc : nombre de colonnes du tableau ;

Nl : nombre de lignes du tableau.

5) Lecture du X^2 critique dans la table de X^2

La lecture du nddl est faite en fonction du seuil de liberté et en fonction du seuil de signification. Le résultat que nous obtenons est appelé khi-carré critique encore noté (X^2_{cri}).

6) La Comparaison des résultats

Il est question ici de comparer les résultats obtenus et de prendre des décisions.

4.2.1.1 *Rappel de l'hypothèse de recherche N°1*

H.R.1 : le matériel didactique insuffisant chez l'enseignant a une influence sur les résultats des élèves;

1^{ère} étape : Formulation de l'hypothèse statistique H_0 et de sa contrehypothèse H_a

H_0 : il n'y a pas de différence significative de résultats entre les élèves dont l'enseignant dispose suffisamment de matériel didactique et ceux dont l'enseignant n'en dispose pas suffisamment. En d'autres termes, peu importe la suffisance ou l'insuffisance du matériel didactique, les résultats des élèves restent les mêmes.

Ha : il y a une différence significative de résultats entre les élèves dont l'enseignant dispose suffisamment de matériel didactique et ceux dont l'enseignant n'en dispose pas suffisamment.

2^{ème} étape : Vérification des conditions d'application du test

- Il permet de comparer deux ou plusieurs groupes caractérisés par une répartition de leurs effectifs respectifs.
- La VI (matériel didactique) et la VD (performance en terme de : le plus souvent bonne, un peu bonne) sont qualitatives ;
- Les données doivent être indépendantes d'une colonne à l'autre ou d'une rangée à l'autre. Les groupes doivent avoir une taille suffisante, 20% ou plus des fréquences attendues sont supérieur à 5.

Tableau de contingence de HR1

MATERIEL PERFORMANCE	Suffisant	Insuffisant	TOTAL
Le plus souvent	6	38	44
Un peu	4	56	60
Total	10	94	104

3^{ème} étape : Définition du seuil de signification

Le seuil de signification qui est la marge d'erreur est $\alpha=0.05$ dont nous avons 5% de chance de nous tromper et 95% de chance de ne pas nous tromper.

4^{ème} étape : Détermination du nombre de degré de liberté (nddl)

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

$$= (2-1) (2-1)$$

$$= 1 \times 1$$

$$= 1$$

5^{ème} étape : Calcul de la valeur du test χ^2_{cal}

PERFORMANCE \ MATERIEL	Suffisant			Insuffisant			TOTAL
	Fo	Fe	χ^2	Fo	Fe	χ^2	
Le plus souvent bonne	6	4.23	0.74	38	39.77	0.08	44
Un peu bonne	4	5.77	0.54	56	54.23	0.06	60
Total	10		1.28	94		0.14	104

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

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

$$\chi^2_{Cal} = 1.28 + 0.14 = 1.42$$

6^{ème} étape : Détermination de la valeur critique χ^2_{lu}

Pour $\alpha=0.05$ avec $nddl=1$, χ^2_{lu} sur la table 3.84

$$\chi^2_{lu} = 3.84$$

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

$$\chi^2_{cal} = 1,42$$

$$\chi^2_{lu} = 3,84$$

Ce qui signifie que $\chi^2_{cal} < \chi^2_{lu}$ alors, H_a est rejetée et H_0 acceptée

$\chi^2_{cal} (1.42) < \chi^2_{lu} (3.84)$ dont H_0 est acceptée et H_a rejetée. Il n'y a pas une différence significative entre le matériel didactique et les résultats des élèves.

La validation de H_0 entraîne la non-validation de notre hypothèse de recherche 1

(HR1). On peut conclure que le matériel didactique n'influence pas les résultats des élèves.

4.2.1.2 *Rappel de l'hypothèse de recherche 2*

H.R.2 : le niveau de motivation des enseignants influence les performances des élèves

1^{ère} étape : Formulation de l'hypothèse statistique H_0 et de sa contre hypothèse H_a

H_0 : il n'y a pas de différence significative de résultats entre les élèves dont l'enseignant manque de motivation et ceux dont l'enseignant est motivé. En d'autres termes, peu importe le niveau de motivation de l'enseignant (faible, moyen, fort), les résultats des élèves restent les mêmes.

H_a : il y a une différence significative de résultats entre les élèves dont l'enseignant est faiblement motivé et ceux dont l'enseignant est moyennement ou fortement motivé.

2^{ème} étape : Vérification des conditions d'application du test

- Il permet de comparer deux ou plusieurs groupes caractérisés par une répartition de leurs effectifs respectifs.
- La VI (motivation) et la VD (performance en terme de : le plus souvent bonne, un peu bonne) sont qualitatives
- Les données doivent être indépendantes d'une colonne à l'autre ou d'une rangée à l'autre. Les groupes doivent avoir une taille suffisante, 20% ou plus des fréquences attendues sont supérieur à 5.

Tableau de contingence de HR2

MOTIVATION PERFORMANCE	Faiblement motivé	Moyennement motivé	Fortement motivé	Total
	Le plus souvent bonne	8	13	23
Un peu bonne	40	9	11	60
Total	48	22	34	104

3^{ème} étape : Définition du seuil de signification

Le seuil de signification qui est la marge d'erreur est $\alpha=0.05$ dont nous avons 5% de chance de nous tromper et 95% de chance de ne pas nous tromper.

4^{ème} étape : Détermination du nombre de degré de liberté (nddl)

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

$$= (2-1)(3-1)$$

$$= 1 \times 2$$

$$= 2$$

5^{ème} étape : Calcul de la valeur du test χ^2_{cal}

MOTIVATION \ PERFORMANCE	Faiblement motivé			Moyennement motivé			Fortement motivé			Total
	Fo	Fe	χ^2	Fo	Fe	χ^2	Fo	Fe	χ^2	
Le plus souvent bonne	8	20.31	7.46	13	9.31	1.46	23	14.4	5.15	44
Un peu bonne	40	27.69	5.47	9	12.69	1.07	11	19.62	3.78	60
Total	48		12.93	22		2.53	34		8.93	104

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

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

$$\chi^2_{\text{Cal}} = 12.93 + 8.93 = 22.86$$

6^{ème} étape : Détermination de la valeur critique χ^2_{lu}

Pour $\alpha=0.05$ avec nddl=2, χ^2_{lu} sur la table 5.99

$$\chi^2_{lu} = 5.99$$

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

$\chi^2_{\text{Cal}} (22.86) > \chi^2_{\text{lu}} (5.99)$ dont H_0 rejetée et H_a acceptée. Il y a une différence significative de résultats entre le degré de motivation des enseignants et les performances des élèves.

La validation de H_a entraîne aussi la validation de notre hypothèse de recherche 2 (HR2). On peut conclure que le degré de motivation des enseignants influence les résultats des élèves.

8^{ème} étape : calcul du coefficient de contingence

Le coefficient de contingence est représenté par la formule suivante :

$$CC = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

A ce niveau, deux situations se présentent à savoir :

- a) Si CC tend vers 0, cela expliquera la faiblesse du lien de l'influence décisive entre les deux variables ;
- b) Si CC tend vers 1, cela expliquera l'influence forte et décisive qui lie les deux variables.

- Calcul du coefficient de contingence

On sait que $X^2_{\text{cal}} = 22.86$

$$\text{Alors, } CC = \sqrt{\frac{22.86}{22.86+104}}$$

$$CC = 0.42$$

Etant donné que $CC = 0.42$ et tend vers 0, ceci explique la faiblesse du lien entre les deux variables. Mais il reste vrai que, le manque de motivation des enseignants du primaire affecte les performances des élèves.

4.2.1.3 *Rappel de l'hypothèse de recherche N°3*

H.R.3 : la rémunération insuffisante de l'enseignant influence les résultats des élèves ;

1^{ère} étape : Formulation de l'hypothèse statistique H_0 et de sa contre hypothèse H_a

H_0 : il n'y a pas de différence significative de résultats entre les élèves dont l'enseignant a une rémunération très insuffisante, et ceux dont les enseignants ont une rémunération insuffisante ou encore suffisante. En d'autres termes, peu importe la rémunération (très insuffisante, insuffisante, suffisante), les résultats des élèves restent les mêmes.

H_a : il y a une différence significative de résultats entre les élèves dont l'enseignant trouve sa rémunération très insuffisante, et ceux dont l'enseignant a une rémunération insuffisante ou encore suffisante.

2^{ème} étape : Vérification des conditions d'application du test

- Il permet de comparer deux ou plusieurs groupes caractérisés par une répartition de leurs effectifs respectifs.
- La VI (matériel didactique) et la VD (performance en terme le plus souvent bonne, un peu bonne) sont qualitatives
- Les données doivent être indépendantes d'une colonne à l'autre ou d'une rangée à l'autre. Les groupes doivent avoir une taille suffisante, 20% ou plus des fréquences attendues sont supérieures à 5.

Tableau de contingence de HR3

REMUNERATION PERFORMANCE	Très insuffisante	Insuffisante	Suffisante	Moyenne	TOTAL
Le plus souvent bonne	7	14	18	5	44
Un peu bonne	5	35	8	12	60
Total	12	49	26	17	104

3^{ème} étape : Définition du seuil de signification

Le seuil de signification qui est la marge d'erreur est $\alpha=0.05$ dont nous avons 5% de chance de nous tromper et 95% de chance de ne pas nous tromper.

4^{ème} étape : Détermination du nombre de degré de liberté (nddl)

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

$$= (4-1)(2-1)$$

$$= 3 \times 1$$

$$= 3$$

5^{ème} étape : Calcul de la valeur du test χ^2_{cal}

REMUNERATION PERFORMANCE	Très insuffisante			Insuffisante			Suffisante			Moyenne			Total
	Fo	Fe	χ^2	Fo	Fe	χ^2	Fo	Fe	χ^2	Fo	Fe	χ^2	
Le plus souvent bonne	7	4.62	1.23	14	18.85	1.25	18	10	6.4	5	17	8.47	40
Un peu bonne	2	6.92	3.5	35	28.27	1.60	8	15	3.27	12	9.81	0.49	60
Total	12		4.73	49		2.85	26		9.67	17		8.96	104

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

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

$$\chi^2_{\text{Cal}} = 4.73 + 2.85 + 9.67 + 8.96 = 26.2$$

6^{ème} étape : Détermination de la valeur critique χ^2_{lu}

Pour $\alpha=0.05$ avec $nddl=3$, x^2_{lu} sur la table 7.82

$$x^2_{lu}=7.82$$

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

$x^2_{Cal} (26.02) > x^2_{lu} (7.82)$ dont H_0 rejetée et H_a acceptée. Il y a une différence significative de résultats entre la rémunération insuffisante des enseignants et les performances des élèves.

La validation de H_a entraîne aussi la validation de notre hypothèse de recherche 3 (HR3). On peut conclure que la rémunération insuffisante des enseignants influence les résultats des élèves.

8^{ème} étape : calcul du coefficient de contingence

Le coefficient de contingence est représenté par la formule suivante :

$$CC = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

A ce niveau, deux situations se présentent à savoir :

- a) Si CC tend vers 0, cela expliquera la faiblesse du lien de l'influence décisive entre les deux variables ;
- b) Si CC tend vers 1, cela expliquera l'influence forte et décisive qui lie les deux variables.

- Calcul du coefficient de contingence

On sait que $X^2_{cal} = 26.2$

$$\text{Alors, } \sqrt{\frac{26.2}{26.2+104}}$$

$$26.2+104$$

$$CC = 0.45$$

Etant donné que $CC = 0.45$ et tend vers 0, ceci explique la faiblesse du lien entre les deux variables. Mais il reste vrai que, La rémunération insuffisante des enseignants du primaire affecte les performances des élèves.

4.2.1.4 *Rappel de l'hypothèse de recherche*

H.R.4 : les effectifs pléthoriques dans les salles de classes influencent les résultats des élèves.

1^{ère} étape : Formulation de l'hypothèse statistique H_0 et de sa contre hypothèse H_a

H_0 : il n'y a pas de différence significative de résultats entre les élèves des classes à effectif pléthorique et ceux des classes à effectif normal. En d'autres termes, peu importe l'effectif d'élèves dans les classes (normal, pléthorique), les résultats des élèves restent les mêmes.

H_a : il y a une différence significative de résultats entre les élèves des classes à effectif pléthorique et ceux des classes à effectif normal.

2^{ème} étape : Vérification des conditions d'application du test

- Il permet de comparer deux ou plusieurs groupes caractérisés par une répartition de leurs effectifs respectifs.
- La VI (matériel didactique) et la VD (performance en terme de : le plus souvent bonne, ou un peu bonne) sont qualitatives
- Les données doivent être indépendantes d'une colonne à l'autre ou d'une rangée à l'autre. Les groupes doivent avoir une taille suffisante, 20% ou plus des fréquences attendues sont supérieures à 5

Tableau de contingence de HR4

EFFECTIF PERFORMANCE	Normal (≤ 60)	Pléthorique (>60)	TOTAL
Le plus souvent bonne	25	19	44
Un peu bonne	18	42	60
Total	43	61	104

3^{ème} étape : Définition du seuil de signification

Le seuil de signification qui est la marge d'erreur est $\alpha=0.05$ dont nous avons 5% de chance de nous tromper et 95% de chance de ne pas nous tromper. **4^{ème} étape :**
Détermination du nombre de degré de liberté (nddl)

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

$$= (2-1)(2-1)$$

$$= 1 \times 1$$

$$= 1$$

5^{ème} étape : Calcul de la valeur du test χ^2_{cal}

PERFORMANCE \ EFFECTIF	Normal (≤ 60)			pléthorique (>60)			TOTAL
	Fo	Fe	x^2	Fo	Fe	x^2	
Le plus souvent bonne	25	18.19	2.55	19	25.81	1.80	44
Un peu bonne	18	16.55	0.13	42	35.19	1.32	60
Total	43		2.68	61		3.12	104

$$Fe =$$

TLxTC/N

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

$$\chi^2_{\text{Cal}} = 2.68 + 3.12 = 5.8$$

6^{ème} étape : Détermination de la valeur critique χ^2_{lu}

Pour $\alpha=0.05$ avec $\text{nddl}=1$, χ^2_{lu} sur la table 3.84

$$\chi^2_{lu} = 3.84$$

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

$\chi^2_{\text{cal}} (5.8) > \chi^2_{\text{lu}} (3.84)$ dont H_0 rejetée et H_a acceptée. Il y a une différence significative de résultats entre les élèves des classes à effectif pléthorique et ceux des classes à effectif normal.

La validation de H_a entraîne aussi la validation de notre hypothèse de recherche 4 (HR4). On peut conclure que les effectifs pléthoriques dans les salles de classes influencent les résultats des élèves.

- **calcul du coefficient de contingence**

Le coefficient de contingence est représenté par la formule suivante :

$$CC = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

A ce niveau, deux situations se présentent à savoir :

- a) Si CC tend vers 0, cela expliquera la faiblesse du lien de l'influence décisive entre les deux variables ;
- b) Si CC tend vers 1, cela expliquera l'influence forte et décisive qui lie les deux variables.

- Calcul du coefficient de contingence

On sait que $X^2_{\text{cal}} = 5.8$

$$\text{Alors, } CC = \sqrt{\frac{5.8}{5.8+104}}$$

$$CC = 0.22$$

Etant donné que $CC = 0.22$ et tend vers 0, ceci explique la faiblesse du lien entre les deux variables. Mais il reste vrai que, les effectifs pléthoriques dans les salles de classes affectent les performances des élèves.

4.2.1.5 *Rappel de l'hypothèse de recherche*

H.R.5 : la non-considération sociale de l'enseignant peut influencer les performances des élèves.

1^{ère} étape : Formulation de l'hypothèse statistique H_0 et de sa contre hypothèse H_a

H_0 : il n'y a pas de différence significative de résultats entre les élèves dont l'enseignant estime être respecté et ceux dont l'enseignant estime n'être pas respecté. En d'autres termes, peu importe la condition sociale des enseignants, les résultats de ses élèves restent les mêmes.

H_a : il y a une différence significative de résultats entre les élèves dont l'enseignant estime être respecté et celui qui dit ne pas être respecté.

2^{ème} étape : Vérification des conditions d'application du test

- Il permet de comparer deux ou plusieurs groupes caractérisés par une répartition de leurs effectifs respectifs.
- La VI (matériel didactique) et la VD (performance en terme de toujours bonne, parfois bonne ou un peu bonne) sont qualitatives
- Les données doivent être indépendantes d'une colonne à l'autre ou d'une rangée à l'autre. Les groupes doivent avoir une taille suffisante, 20% ou plus des fréquences attendues sont supérieures à 5

Tableau de contingence de HR5

CONDITION PERFORMANCE	Respecté	Méprisé	TOTAL
Le plus souvent bonne	19	25	44
Un peu bonne	2	58	60
Total	21	83	104

3^{ème} étape : Définition du seuil de signification

Le seuil de signification qui est la marge d'erreur est $\alpha=0.05$ dont nous avons 5% de chance de nous tromper et 95% de chance de ne pas nous tromper

4^{ème} étape : Détermination du nombre de degré de liberté (nddl)

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

$$= (2-1) (2-1)$$

$$= 1 \times 1$$

$$= 1$$

5^{ème} étape : Calcul de la valeur du test χ^2_{cal}

CONDITION PERFORMANCE	Respecté			Méprisé			TOTAL
	Fo	Fe	x2	Fo	Fe	x2	
Le plus souvent	19	8.88	11.52	25	35.12	2.91	44
Un peu	2	12.12	8.45	58	47.88	2.14	60
Total	21	21		83		5.05	104

$$Fe = TL \times TC / N$$

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

$$\chi^2_{\text{Cal}} = 21 + 5.05 = 26.05$$

6^{ème} étape : Détermination de la valeur critique χ^2_{lu}

Pour $\alpha=0.05$ avec $\text{nddl}=1$, χ^2_{lu} sur la table 3,84

$$\chi^2_{lu} = 3.84$$

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

$\chi^2_{\text{cal}} (26.05) > \chi^2_{\text{lu}} (3.84)$ dont H_0 rejeté et H_a accepté. Il y-a une différence significative de résultats entre les élèves la condition de l'enseignant dans la société et les performances des élèves.

La validation de H_a entraîne aussi la validation de notre hypothèse de recherche 5 (HR5). On peut conclure que les effectifs pléthoriques dans les salles de classes influencent les résultats des élèves.

- Calcul du coefficient de contingence

Le coefficient de contingence est représenté par la formule suivante :

$$CC = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

A ce niveau, deux situations se présentent à savoir :

- Si CC tend vers 0, cela expliquera la faiblesse du lien de l'influence décisive entre les deux variables ;
- Si CC tend vers 1, cela expliquera l'influence forte et décisive qui lie les deux variables.

- Calcul du coefficient de contingence

On sait que $X^2_{\text{cal}} = 26.05$

$$\text{Alors } CC = \sqrt{\frac{26.05}{26.05+104}}$$

$$CC = 0.45$$

Etant donné que $CC = 0.45$ et tend vers 0, ceci explique la faiblesse du lien entre les deux variables. Mais il reste vrai que, la considération sociale de l'enseignant du primaire affecte les performances des élèves.

4.3 TABLEAU RECAPITULATIF DES RESULTATS DE L'ETUDE

Hypothèses	Instruments d'analyses	Seuil	X ² cal	X ² cri	Nddl	Décision	Coefficient de contingence
H.R.1	Le questionnaire	0.05	1.42	3.84	1	Ha rejetée et Ho acceptée	
H.R.2	Le questionnaire	0.05	22.86	5.99	2	Ha acceptée et Ho rejetée	0.42
H.R.3	Le questionnaire	0.05	26.02	7.82	3	Ha acceptée et Ho rejetée	0.45
H.R.4	Le questionnaire	0.05	5.8	3.84	1	Ha acceptée et Ho rejetée	0.22
H.R.5	Le questionnaire	0.05	26.05	3.84	1	Ha acceptée et Ho rejetée	0.45

A la fin de la vérification de nos hypothèses, HR1, HR2, HR3, HR4, HR5, il est important de souligner que quatre (04) ont été confirmées. Nous pouvons conclure que notre hypothèse générale est validée à savoir que : les conditions de travail des enseignants du primaire influencent les performances des élèves.

CHAPITRE V : INTERPRETATION DES RESULTATS, SUGGESTIONS ET IMPLICATIONS PEDAGOGIQUES

5.1 INTERPRETATION DES RESULTATS ET SUGGESTIONS

5.1.1 Interprétations des résultats

Après présentation de nos données recueillies sur le terrain, et de la présentation de façon descriptive et inférentielle de nos résultats, il est question pour nous maintenant de les interpréter.

5.1.1.1 *Interprétation de l'hypothèse de recherche HR1*

- Le matériel didactique

Notre première hypothèse de recherche est le matériel didactique. La plupart des enseignants du primaire que nous avons interrogé, soit 87.5% estiment que le matériel didactique est insuffisant. Mais la vérification de HR1 révèle que le matériel didactique n'influence pas les performances des élèves à travers la supériorité de X^2_{lu} sur X^2_{cal} ($X^2_{lu} = 3.84 > X^2_{cal} = 1.42$). L'enseignement se définit comme la manière de transmettre les connaissances. Comme l'a dit un enseignant «...sans matériel on ne peut pas enseigner ».

Il est donc impensable d'imaginer un enseignement de qualité sans le matériel nécessaire permettant de transmettre correctement les connaissances. Le matériel dans l'enseignement est important tant pour les enseignants que pour les élèves. C'est dans ce sens que, le rapport de l'Unesco-BIE (1975), rapporte que pour qu'un enseignant puisse mener à bien son travail, il devrait disposer des fournitures de bureau, le matériel didactique tels que la longue règle graduée, le compas, les cartes et autres ; des ordinateurs, ainsi qu'une bibliothèque.

Les conditions matérielles désignent l'ensemble des moyens économiques et financiers qui participent de façon déterminante à l'accomplissement d'une action et à la réalisation du bien-être. Les conditions matérielles dont a besoin un enseignant pour mener à bien sa tâche peuvent être entre autres, un salaire considérable, des facilités de transport, une bibliothèque, un bureau de travail, un loyer décent, du matériel didactique disponible, une assurance maladie. Ces moyens sont indispensables dans la mesure où leur insatisfaction est

susceptible de provoquer le découragement chez l'enseignant. C'est ainsi que, le document de Formation, recrutement et utilisation des enseignants dans l'enseignement primaire et secondaire, et concernant les conditions de travail des enseignants, apporte un support à cette perspective ; celle-ci révèle que : « les bonnes conditions de travail régnant dans une profession sont l'un des facteurs d'attractions. Leur amélioration progressive peut permettre d'y maintenir des personnes qui auraient songé à la quitter. Or, dans l'enseignement beaucoup de locaux ne sont pas adaptés aux besoins. L'équipement est souvent insuffisant du fait de la croissance rapide du nombre d'élèves et des contingences budgétaires ». P.352-353.

Bien que le matériel didactique n'influence pas les performances des élèves, il est important de se demander ce qui justifie un tel résultat. En effet, plusieurs astuces pourraient être utilisées telles que : la quête personnel du matériel didactique par les enseignants du primaire. Le matériel didactique offert par l'administration peut ne pas être suffisant, et les enseignants utilisent des matériels contextualisés trouvés dans leur cadre de vie. La quête du matériel didactique se fait partout. Une étude approfondie pourra être faite pour déceler les mécanismes par lesquels les enseignants du primaire dépourvus du matériel didactique offert par l'administration réussissent tout de même à bien faire passer leurs leçons et amener les élèves à réaliser de bonnes performances.

5.1.1.2 *Interprétation de l'hypothèse de recherche HR2*

- Le niveau de motivation des enseignants

A la deuxième hypothèse, il a été question du niveau de motivation des enseignants du primaire. Ceux qui affirment être fortement motivés sont au nombre de 34 et donc 32,69%. Tandis que ceux qui sont moyennement motivés sont au nombre de 22 et donc 21,15%. Enfin, ceux qui sont faiblement motivés sont au nombre de 48 et donc 46,15%. Ces résultats et ces pourcentages nous font comprendre que le fait de ne pas être motivés par la hiérarchie, influence les performances des élèves.

La motivation au travail des enseignants engendre diverses conséquences chez l'enseignant lui-même ainsi que chez les différents acteurs qui gravitent autour de lui. Cette assertion va dans le même sens de Barnabé (1991), qui dit que : « les enseignants motivés offrent un rendement supérieur, ils recherchent l'excellence, ils progressent professionnellement, ils manifestent un engagement extraordinaire envers les élèves,

l'enseignement et l'éducation en général ». Le travail de l'enseignant ainsi que sa motivation à demeurer dans la profession sont influencés par des facteurs personnels et contextuels qui gravitent autour de lui. Alors que certains enseignants quittent la profession, il faut reconnaître qu'un plus grand nombre choisit d'y demeurer. La motivation est aussi ce qui pousse l'individu à l'action. L'enseignant du primaire mène une activité très délicate, laquelle nécessite la réunion de toutes les conditions, conditions sans lesquelles il verse dans la démotivation.

L'enseignant a des besoins qu'il faudrait combler. C'est ainsi que Abraham MASLOW (1959) a établi une théorie de besoins. Il regroupe les besoins fondamentaux de l'être en cinq (5) catégories. Ces besoins sont organisés en niveaux et leur satisfaction suit un ordre hiérarchique :

- Au niveau le plus bas, les besoins physiologiques que comprennent toute la gamme des besoins liés à l'existence de l'individu et à sa croissance tels que les besoins de manger, boire, dormir...
- Les besoins de sécurité (protection contre les dangers)
- Les besoins sociaux qui font qu'un individu désire nouer des relations harmonieuses avec son entourage, avoir des contacts intimes ou des amis dans son milieu de vie et de travail.
- Les besoins d'autonomie et d'indépendance selon lesquels l'individu se sent d'abord fier de ce qu'il est, de ce qu'il fait, respecté et admiré par les autres.
- Les besoins de réalisations de soi ou d'actualisation qui font que chaque homme voudrait utiliser et développer tout son potentiel et tous ses talents.

Maslow pense que l'individu travaillerait d'abord pour la satisfaction de ses besoins dits inférieurs qui induiraient la recherche des besoins dits supérieurs. Ceci semble vérifiable dans une certaine mesure lorsque l'on entre dans la vie active où les principales revendications sont surtout salariales (besoins de gagner de l'argent pour se vêtir, se nourrir, se loger...).

- Les besoins physiologiques (le couvert, la survie, le manger et le boire...).
- Dans le cadre de notre étude, il est question ici pour l'enseignant du primaire de

bien se reposer après le travail, de recevoir une juste rémunération, de travailler dans des conditions d'environnements acceptables.

- Les besoins de sécurité (du corps, de l'emploi, de la santé, de la propreté...). Il est question pour l'enseignant ici, de vivre dans un milieu non menaçant, avoir une stabilité d'emploi, se sentir soutenu lorsque nécessaire.
- Les besoins sociaux (avoir des amis, la famille, l'intimité...). L'enseignant doit avoir l'occasion d'entrer en contact avec les autres.
- Les besoins d'autonomie et d'indépendance (considération, prestige...). Dans ce 4ème niveau, il est question de faire un travail utile, visible, apprécié ; exprimer sa compétence, et innover sa tâche.
- Les besoins de réalisation de soi (devenir tout ce qu'on est capable d'être). L'enseignant ici doit se former et continuer son propre développement, traiter en commun les désaccords et décider ensembles.

Tout comportement est déterminé par la recherche de satisfaction concernant un des besoins fondamentaux. L'homme cherche d'abord à satisfaire les besoins fondamentaux, pour s'élever par la suite. Pour Maslow, contrairement aux besoins des niveaux inférieurs, les besoins des deux derniers niveaux sont rarement atteints et l'homme cherche indéfiniment à les combler. Cette théorie a été retenue comme un modèle de nombreux domaines et sa représentation sous forme d'une Pyramide a beaucoup contribué à son succès.

5.1.1.3 *Interprétation de l'hypothèse de recherche HR3*

- La rémunération

Notre troisième hypothèse portait sur la rémunération des enseignants du primaire qui a une influence sur les performances des élèves. Au vu des résultats des enseignants que nous avons interrogé, nous avons constaté que 18.27% trouvent leur rémunération très insuffisante ; tandis que 73.08% trouvent leur rémunération insuffisante et enfin 8.65% seulement trouvent leur salaire suffisant. Ces résultats nous font comprendre que l'insuffisance de la rémunération influence les performances des élèves.

L'enseignant doit recevoir en contrepartie de ce qu'il fournit comme effort, une rémunération et des avantages qui doivent lui permettre de mener une vie décente. Par rapport à la rémunération, il existe de fortes disparités entre diverses catégories d'enseignants. On ne vit pas pour l'argent mais on a besoin de cet argent pour vivre. C'est

ainsi que ; Dans un livre publié en 1996, P.39, le Bureau International du Travail (BIT), dans son article 114 stipule

que : « parmi les différents facteurs qui entrent en jeu dans l'évaluation de la condition des enseignants, une importance particulière devrait être donnée à la rémunération qui leur est accordée car, selon les tendances qui s'affirment aujourd'hui dans le monde, il n'est pas niabile que les autres facteurs tels que la situation reconnue aux enseignants dans la société ou le genre de considération qui s'attache à leur fonction dépendent dans une large mesure, comme d'ailleurs pour beaucoup d'autres professions comparables de la situation économique qui lui est faite ».

Le personnel enseignant est l'un des principaux facteurs qui déterminent la qualité des services pour la petite enfance. Pour avoir un personnel compétent et qualifié et le conserver, il faut lui donner une formation et un soutien adaptés, notamment une rémunération et des conditions de travail satisfaisantes. Les salaires des enseignants doivent être suffisamment alléchants pour attirer dans la profession des personnes qualifiées qui obtiendront des résultats positifs en classe. Toutefois, il est très difficile de considérer uniquement le salaire sans prendre en compte les autres éléments qui sont les conditions de travail, l'intérêt du métier, le temps libre, le prestige social, la stabilité de l'emploi et les avantages sociaux. Tous ces éléments diffèrent beaucoup d'un pays à l'autre.

Par ailleurs, nous dirons qu'il n'y a pas que la rémunération qui fait d'un enseignant un meilleur ou alors qui fait que ce dernier ait autant de performances de la part de ses élèves.

Un enseignant qui a de la vocation n'attend pas que la rémunération pour bien faire son travail. Sachant que l'enseignant est un éducateur comme le dit Tsafak, P.25 que, « celui qui a la vocation, dans la pratique, tend à considérer son métier comme le plus beau ». Ceci signifie que l'enseignant ici ne tient pas compte des dires de l'opinion publique.

5.1.1.4 Interprétation de la quatrième hypothèse HR4

- Les effectifs dans les salles de classes

Les effectifs pléthoriques dans nos établissements aujourd'hui vont de plus en plus grandissant. Ce n'est pas un sujet tabou étant donné que la population s'accroît de jour en jour. Dans nos investigations, nous avons 26.92% qui ont un effectif de 30 à 60 élèves ; pendant que 24.04% ont un effectif de 60 à 90 ; d'autres par contre en ont 90 à 120 pour un pourcentage de 43.27% ; par ailleurs, 3.85% ont un effectif de 120 à 150 et enfin, 1.92%

pour un effectif de 150 à 180. Ces résultats nous font comprendre que les effectifs des élèves dans les salles de classes ont une influence sur les performances des élèves. J. Hassendorfer dans son ouvrage l'innovation dans l'enseignement corrobore sur ce point de vue en disant que, l'analyse des tâches exercées au sein de la classe fait ressortir en effet le caractère inadapté de ce cadre traditionnel. Un véritable dialogue avec les élèves ne peut pas s'exercer dans un groupe aussi nombreux, même si l'on s'efforce d'en réduire la dimension. Il ne peut se développer dans un groupe beaucoup plus petit. Dans le contexte Nord-américain, la taille idéale d'une classe varie entre 22 et 25 élèves. Pour les chercheurs qui fixent la taille idéale de l'effectif d'une classe à 25 élèves, l'explication tient du fait que dans une classe de 25 élèves on observe une plus grande diversité de méthodes d'enseignement, une meilleure gestion de la classe, moins de problèmes de discipline et de meilleures attitudes de la part des enseignants et des élèves, le climat de la classe est plus favorable à l'apprentissage ainsi qu'à la réussite scolaire.

Pour sa part, dans le contexte des systèmes scolaires en Afrique, la configuration du problème de surpeuplement des classes et les solutions envisagées se présentent différemment. Dans la même lancée, Kom ajoute que, dans certaines régions du Cameroun et surtout dans les grandes agglomérations, les ratios de 100 à plus de 100 élèves par classe et par enseignant sont devenus la norme. Ils risquent d'aller croissant si l'accélération du rythme d'urbanisation se confirmait. Cet état des choses est de nature à donner un surcroît de travail à l'enseignant autant au niveau de l'action de la classe que des corrections et autres activités d'encadrement pédagogique et périscolaire.

Dans ces conditions cauchemardesques de travail et d'apprentissage, l'enseignant accumule une fatigue excessive qui est préjudiciable à sa santé. De plus, son temps de repos et de loisirs est réduit au minimum et il développe « les nerfs » comme on dit dans le milieu ; c'est-à-dire qu'il souffre de surmenage et de stress professionnel.

Ce lien direct entre la détérioration précoce de la santé de l'enseignant et le phénomène des effectifs pléthoriques n'est évalué en perte nulle part pour l'enseignant. Malgré que les effectifs pléthoriques sont au cœur de nos préoccupations, on ne peut que faire avec ; alors l'enseignant doit innover dans ses pratiques enseignantes.

5.1.1.5 Interprétation de l'hypothèse de recherche HR5

Les résultats de notre hypothèse de recherche nous amènent à comprendre que 82.69% d'enseignants sont méprisés ; tandis que 17.31% pour leur part, sont respectés. La profession enseignante doit être entourée de la juste considération politique qu'elle mérite. Or, le vécu quotidien nous montre que les enseignants de l'école primaire ont une considération dépréciée; ils devraient être nobles comme leur métier. Les enseignants de l'école primaire sont des individus de la société qui sont instruits et qui portent le devoir de la transmission et de la pérennisation de la culture humaine. Les enseignants de l'école primaire ne bénéficient pas de la considération qu'ils méritent. Comme le dit Tsafak, dans éthique et déontologie : « leur profession doit être entourée de la considération publique qu'elle mérite »p.168. Il est constaté que, plus les peuples sortent de l'ignorance, moins l'enseignant a de la valeur et de la considération. Tout se passe comme s'il n'avait plus d'importance aux yeux de la société ». L'enseignant de l'école primaire travaille dans une société qui a sa vision des choses ; les représentations qui sont faites à son égard traduisent à suffisance qu'il n'est pas loin d'être le dernier de la société.

Ceci convient du fait que l'imagerie populaire s'est faite une idée vis-à-vis de l'enseignant. Un homme en uniforme, nonobstant sa qualification, a plus de considération qu'un enseignant éducateur. Les recherches de Hassendorfer (1972) apportent un support à cette perspective. Celles-ci révèlent que, le fait d'être davantage reconnu et considéré donne au travailleur un dynamisme nouveau qui se polarise sur les quelques changements opérés dans ce contexte. C'est dire que l'enthousiasme des enseignants par l'intermédiaire de leur rayonnement, de leur effort de la compétence ainsi acquise peut avoir des effets extrêmement bénéfiques. Il ajoute en disant qu'une bonne gestion accroît la stabilité du personnel, améliore le moral des enseignants et les résultats scolaires.

Les travaux du rapport de la commission d'études sur la fonction enseignante dans le second degré, rapportent également que, donner aux enseignants une responsabilité effective au sein des établissements, ce n'est pas seulement restructurer l'institution scolaire, c'est aussi revaloriser les enseignants à leurs propres yeux et à ceux de l'opinion.

L'enseignement mérite mieux. C'est une fonction éminemment respectable qui a une influence positive sur bien des vies. Aussi, pour que cette profession soit reconnue à sa juste valeur, la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE) a élaboré un plan d'action

visant à revaloriser la profession enseignante. La publication de ce Guide sur les droits, pouvoirs et responsabilités des enseignantes et enseignants est un élément de ce plan d'action. La FSE juge que la valorisation de la profession passe aussi par une meilleure connaissance de ceux-ci dans la classe, dans l'école et dans la société en général.

Paradoxalement, la perception des enseignantes et des enseignants eux-mêmes est qu'ils ne sont pas reconnus à leur juste valeur, Conseil Supérieur de l'Éducation. (2004) Lessard et Tardif (1996), par exemple, ont analysé le discours de plus d'une centaine d'enseignants. Leurs travaux montrent que ceux-ci éprouvent un sentiment de perte de statut et de considération et que ce sentiment trouve sa source dans leur vécu, dans leurs expériences avec des parents, dans leurs contacts de tous les jours : « En dehors de l'école, certains enseignants n'osent plus mentionner leur titre. L'opinion publique les tient pour des gens grasement payés et qui ne travaillent pas très fort. De façon générale, la société accorde moins d'importance à l'éducation. Les enseignants doivent se replier sur leurs acquis et ne pas exprimer trop de revendications » Lessard et Tardif, (1996).

En fait, les enseignants souffrent d'un sentiment de manque de prestige, d'autorité et de crédibilité – c'est du moins ce qu'ils expriment – et une distance culturelle et sociale se serait creusée entre eux et les enfants de même que les parents.

De plus, ils se sentent sur la défensive devant l'État, estimant être victimes de préjugés également. Lessard et Tardif concluent : « L'image globale qui se dégage du discours enseignant est celle d'une profession qui connaît une chute sociale, dont les parts sur le marché social du prestige et de la considération sont nettement à la baisse, voire au plus bas. Il y aurait non seulement perte de statut, mais aussi critiques et jugements sévères.

À la lumière de ces analyses, nous constatons que les enseignants sont sensibles à une image de leur profession qui serait, selon eux, négative et qu'ils considèrent les attentes du public et des parents comme à la fois réductrices et démesurées. C'est comme si les enseignants trouvaient la population trop critique à leur endroit et qu'en même temps la complexité de leur tâche n'était pas reconnue. Beaucoup d'enseignants ne choisiraient pas de nouveau la « profession » dû à l'absence de valorisation sociale. Le Conseil supérieur de l'éducation constate que la reconnaissance sociale est l'une des grandes sources d'insatisfaction pour les enseignants interrogés ; ceux du primaire se disent insatisfaits ou très insatisfaits de la reconnaissance de la société à leur égard.

5.1.2 Suggestions

Nos suggestions iront tour à tour à l'endroit de l'Etat, des parents, des enseignants, et de la société.

5.1.2.1 A l'Etat

Les enseignants occupent une place de choix dans le système éducatif. Ils ont des choses à dire aux instances éducatives en vue de l'accomplissement harmonieux de leur travail. Durant notre recherche sur le terrain, nous avons demandé aux enseignants de proposer des suggestions pour l'amélioration de leur condition de travail. Ces quelques suggestions sont entre autres :

- Une amélioration de leur condition de vie, un minimum de bien-être, une amélioration des conditions de travail (cadre adéquat, environnement propice, matériel disponible, effectif respectant la norme, pour ne citer que ceux-là).
- La diminution des effectifs pléthoriques dans les salles de classes
- Les avancements doivent se faire de manière automatique
- Les infrastructures notamment la construction des salles de classes en vue de faciliter l'apprentissage.
- L'ajustement des salaires
- L'automatisation des avancements et la paye rapide des rappels
- Des séminaires renforcés
- Le paquet minimum doit couvrir l'année et les primes devraient être disponibles
- Reversement des instituteurs contractuels à la fonction publique
- Ramener la grille indiciaire des années 80 et payer les indemnités des enseignants

- Améliorer les infrastructures pour que les enfants soient mis dans les meilleures conditions d'apprentissages et surtout du recrutement des encadreurs qualifiés pour donner aux enfants une bonne éducation propres aux types d'hommes que veut la société.

5.1.2.2 *Aux parents*

Les parents doivent être en contact avec les enseignants car, ils sont ceux qui assurent la continuité du travail de l'enseignant à la maison. Les parents devraient donc :

- Favoriser et faciliter les échanges avec les enseignants afin de dominer les écarts qui existent entre ces deux catégories sociales.
- Assister les enfants dans les différents apprentissages pour que soient facilitées la compréhension et l'assimilation des études.
- En tant que premiers éducateurs de leurs enfants, les parents devraient assurer leur suivi tant dans le travail que dans la conduite.
- Ils ne doivent pas abandonner leurs enfants aux seuls soins des enseignants et responsables des écoles.

5.1.2.3 *Aux enseignants*

L'avenir d'un pays dépend des enseignants du primaire. L'éducation est une mission car, comme le disait un penseur, « en vérité, pour faire un homme, il faut être plus qu'homme soi-même ». Malgré les conditions matérielles difficiles, ils ne doivent pas perdre de vue le fait que le devenir de la nation toute entière repose sur eux. Ils doivent faire preuve de l'esprit d'initiative car celui qui en fait preuve améliore par ses propres moyens intellectuels, la qualité et le rendement de son travail. Les conditions dans lesquelles l'éducation se donne ne sont jamais parfaites ; elles sont encore très insuffisantes dans notre pays. Les enseignants devraient donc :

- Suivre le travail des enfants afin de contrôler leur évolution par l'assistance, la compréhension et si possible la collaboration parents/enseignants.
- Aider les enfants à mieux comprendre les enseignements dispensés en leur apportant de l'aide dans les devoirs.
- Réaliser les bonnes performances et instaurer et faciliter la collaboration entre eux.

5.1.2.4 A la société

Les problèmes des enseignants touchent toutes les forces vives de la société. Sans l'éducation, la société est condamnée à rentrer à l'état nature car, sans enseignants la continuité de la civilisation s'estompe. Il faudrait que chacun à son niveau lutte pour l'amélioration de la condition enseignante à travers une large sensibilisation.

5.2 IMPLICATIONS PEDAGOGIQUES

Nous partons du constat selon lequel les performances des élèves du primaire sont en baisse. Si ces résultats baissent, ça peut être dû aux mauvaises conditions de travail des enseignants. Ces conditions de travail sont entre autres, l'insuffisance du matériel didactique, les effectifs pléthoriques, la rémunération insuffisante, le manque de motivation des enseignants, et la vision qu'a la société vis-à-vis de la considération de l'enseignant du primaire. Nous sommes parvenus après notre travail, à des résultats qui ont un effet en termes de modification du comportement professionnel de ceux à qui est destiné notre travail.

Partant, notre travail avait deux variables à savoir la variable indépendante c'est-à-dire celle qui est manipulée et qui a un effet sur la variable résultat.

5.2.1 Salaire mensuel et performances des élèves

Concernant le salaire mensuel des enseignants du primaire, nous pouvons dire que, si celui-ci est qualitativement acceptable, il pourrait agir positivement sur les performances des élèves et les rehausser. De ce fait, un certain nombre d'acteurs professionnels de la chaîne éducative devraient entrer en jeu, en termes de révision de leurs comportements et d'amélioration des conditions de travail des enseignants du primaire.

Il faudrait donc un salaire mensuel de qualité acceptable pour l'enseignant en vue de l'amélioration des performances par élèves et cela implique fortement l'enseignant.

Pourquoi ? Parce qu'il devrait avoir un comportement professionnel en relation avec les élèves de manière à ce que la performance soit qualitativement revue à la hausse. Comme nous le disions plus haut, certains acteurs devraient entrer en jeu à savoir : l'enseignant, les superviseurs pédagogiques, les administrateurs scolaires.

Les indicateurs que nous avons concernant le salaire mensuel sont entre autres la hausse de salaire, les primes. Les primes concernent les enseignants et c'est l'Etat qui agit,

via les directeurs des écoles cat, l'Etat leur affecte cette ligne budgétaire là mais, la plupart du temps, ces administrateurs scolaires les gèrent mal. Or, l'enseignant mérite d'avoir sa prime et entre autre la prime de rendement à chaque fin de trimestre. Certains directeurs pensent que cet argent est le leur et qu'ils ne font que faire des faveurs aux enseignants de leurs écoles. Les superviseurs pédagogiques ou administrateurs scolaires peuvent agir de manière à ce que les salaires mensuels des enseignants ne soient pas grignotés. Ils peuvent aussi agir dans le cadre des primes en termes de correspondances de manière à ce que ces primes tombent directement entre les mains des enseignants.

Par ailleurs l'on oblige souvent les enseignants à participer financièrement et le montant est le plus souvent imposé, lors de la venue d'une autorité dans une école et cela a un impact, une influence sur le salaire de l'enseignant. En somme, pour améliorer les performances des élèves, le salaire mensuel suffisant de l'enseignant, devrait l'amener à avoir un comportement professionnel par exemple accroître les qualités de sa performance, le côté de l'encadrement des élèves.

5.2.2 Matériel didactique et performances scolaires

Comme nous l'avons dit plus haut, plusieurs acteurs pédagogiques entrent en jeu en ce qui concerne l'école. Le matériel didactique c'est tout ce que l'enseignant est censé utiliser dans sa classe, afin que sa leçon soit bien comprise. Pour cela, il lui faudrait donc le matériel concret et semi-concret.

De ce fait, nous parlerons donc du paquet minimum qui est entre autre, le matériel didactique que l'Etat fournit et qui devrait arriver à temps dans les écoles primaires et tous les enseignants devraient en bénéficier et ce, jusqu'en fin d'année. La descente sur le terrain par les inspecteurs devrait aussi permettre de vérifier si effectivement l'enseignant possède tout le matériel à lui, accorder par sa hiérarchie. Il serait inadmissible que soit le cahier de préparations, soit le paquet de craie d'un enseignant finisse et qu'il s'en procure lui-même. Pourtant nous savons combien le cahier de préparation est utilisé.

De ce fait, pour améliorer les performances des élèves, les parents qui font aussi partir de la chaîne éducative, devrait acheter tout le matériel nécessaire à leurs progénitures afin que l'acquisition des savoirs se fasse plus aisément. Cela sera bénéfique non pas seulement pour

les enseignants mais également pour les élèves car, le matériel concret permet une rapide captation de la leçon par l'élève. Le matériel didactique permettrait à l'enseignant d'effectuer un meilleur suivi et de rehausser ainsi les performances de ses élèves.

Etant donné que la population s'accroît, tous les enfants ont besoin et ont droit à l'éducation. Alors, il faudrait que l'Etat pense à augmenter les salles de classes dans les établissements et à construire autant d'écoles que possible, aussi ajouter des table-bancs dans ces salles afin que les effectifs soient réduits dans les salles de classes pour un meilleur suivi de tous les élèves. Les classes seront aérées et l'enseignant pourra circuler aisément. Par ailleurs, les élèves seront confortablement assis et prendront bien des notes.

5.2.3 Effectifs des élèves et performances scolaires

Le problème d'effectifs dans nos écoles va grandissant. De ce fait, l'Etat devrait non seulement construire autant d'écoles que possible, mais aussi penser à recruter et à former autant que faire se peut des enseignants de qualité. Pour que les performances puissent s'accroître, il faudrait un meilleur encadrement et un meilleur suivi et cela ne peut se faire avec une salle bondée de plus de 150 élèves. Car, la plupart du temps, l'enseignant ne s'occupe que de ceux qui sont devant surtout en période de mi-temps pour ceux qui fréquentent à partir de midi. Le fait déjà pour l'enseignant d'avoir un effectif normal d'élèves l'amènera à avoir un comportement professionnel tel que voir tous les élèves, connaître tous leurs noms, circuler aisément dans la salle de classe. La réduction des effectifs dans les salles de classe serait très avantageux et pour l'enseignant et pour les élèves.

5.2.4 Motivation de l'enseignant et performances scolaires

La motivation concerne tous les enseignants de la maternelle au supérieur. C'est l'Etat qui entre beaucoup plus en jeu ici. De ce fait, plusieurs moyens ne manqueraient pas pour motiver les enseignants afin qu'il ait un comportement professionnel sur le terrain. Alors, pour ce qui est de la motivation des enseignants, l'Etat devraient par exemple, donner des médailles aux enseignants qui, non seulement ont mis un certain nombre d'années au service, mais aussi aux méritants car, nous observons que plusieurs enseignants du primaire vont en retraite sans être décorer.

Aussi, la hiérarchie devrait de temps à autre, leur gratifier par des lettres d'encouragements, de félicitations, et donner leurs primes au moment opportun. Ces types de motivations pousseraient les autres à travailler durement afin d'en avoir les leurs. Et cela permettrait la hausse des performances des enfants étant donné que chaque enseignant voudrait des encouragements et félicitations de la part de la hiérarchie. Or, Dans certaines écoles dans lesquelles nous avons fait notre descente, certains enseignants nous ont dit ne jamais avoir reçu leurs primes. Ceux qui les reçoivent parfois, c'est avec un retard.

5.2.5 La non-considération sociale de l'enseignant et performances scolaires

De prime à bord, l'enseignant surtout du primaire, est le pilier de la société. De tous les corps de métiers il devrait être en tête de classement. Il est celui-là qui inculque l'éducation de base aux enfants dès leurs plus jeunes âges.

Tout comme les autres corps de métiers, les enseignants du primaire méritent d'être valorisés par la société. De ce fait, l'Etat devrait encore agir de sorte que cette catégorie d'enseignants bénéficient des privilèges et avantages qu'ont les autres corps de métier. Par exemple des maisons et voitures de services, des bureaux décents, des salaires leur permettant de mener une vie agréable et aisée.

CONCLUSION GENERALE

Parvenu au terme de notre recherche, il a été question pour nous d'établir le lien qui existe entre les conditions de travail des enseignants du primaire et les performances des élèves. Notre étude a été menée dans les écoles primaires publiques et d'application de la ville de Bertoua dans la région de l'Est Cameroun.

De ce fait, nous avons émis l'hypothèse générale de la manière suivante : les conditions de travail des enseignants du primaire influencent les performances des élèves. Pour rendre cette hypothèse opérationnelle, nous avons émis des hypothèses de recherche à savoir : HR1 le matériel didactique, HR2 le niveau de motivation, HR3 la rémunération, HR4 les effectifs et HR5 la non-considération sociale de l'enseignant. Pour trouver et valider ces hypothèses, nous avons recueillis nos données à partir d'un questionnaire élaboré et distribué aux enseignants des écoles primaires.

La vérification de nos cinq hypothèses de recherche à partir du test du khi-carré, nous a donné les résultats suivants :

- Pour HR1 à savoir le matériel didactique, cette hypothèse a été rejetée « $\chi^2_{\text{Cal}} (1.42) < \chi^2_{\text{lu}} (3.84) \gg$ » et nous avons conclu que le matériel didactique n'influence pas les performances des élèves.
- Pour ce qui est de HR2 à savoir la motivation des enseignants, cette hypothèse a été confirmée « $\chi^2_{\text{Cal}} (22.86) > \chi^2_{\text{lu}} (5.99) \gg$ » et la conclusion qui a été tirée est que l'absence de motivation a un impact sur les performances des élèves.
- Concernant HR3 à savoir la rémunération insuffisante des enseignants, « $\chi^2_{\text{Cal}} (26.02) > \chi^2_{\text{lu}} (7.82) \gg$ » cette hypothèse a été confirmée et nous avons tiré la conclusion que la rémunération insuffisante des enseignants du primaire influence les performances des élèves.
- Quant à HR4 à savoir les effectifs pléthoriques, cette hypothèse a été confirmée « $\chi^2_{\text{Cal}} (5.8) > \chi^2_{\text{lu}} (3.84) \gg$ » et nous avons apporté la conclusion suivante que, la rémunération insuffisante des enseignants du primaire influence les performances des élèves.
- Enfin, HR5 qui est la dernière hypothèse de recherche à savoir la considération sociale des enseignants du primaire, elle a été confirmée « χ^2_{Cal}

(26.05) > x2lu (3.84) » et donc la considération sociale des enseignants influence les performances des élèves.

Tous nos résultats nous ont permis de confirmer notre hypothèse générale à savoir que, les conditions de travail des enseignants du primaire influencent les performances des élèves.

Face à ces résultats, nous avons proposé que les enseignants du primaire soient pris en charge entièrement par l'Etat et ce, à travers des recommandations et des suggestions formulées à l'endroit de toute la communauté éducative.

Par ailleurs, une juste revalorisation de la profession enseignante nous paraît un moyen par excellence d'atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs en matière d'éducation ; car, cette revalorisation présente des avantages psychologiques non négligeables. Elle donne à coup sûr la crédibilité sociale aux éducateurs ; les Camerounais étant très sensibles aux signes extérieurs de l'autorité et de la notoriété sociale. Or, nous savons que l'éducateur dévalorisé par la société perd son rôle de modèle d'identification par les élèves.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adams, J.S (1963), Toward an understanding of inequity, in journal of abnormal and social psychology, New York: academic press P.422 Volume 67, n0 5, p.422.
- Barnabé, C. (1988) La réaction des enseignants aux attributs de leur tâche : une approche à leur motivation, revue des sciences de l'éducation, p.139
- Barnabé, C. (1991), la théorie des caractéristiques des emplois appliquées à l'étude de la motivation au travail d'enseignants, revue canadienne des sciences de l'éducation P.391
- Beaud, J.P (2003), l'échantillonnage. De la recherche sociale de la problématique à la collecte de données P.211
- Beaud, J.P (2006), l'art de rédiger une thèse P.16
- BIE-UNESCO, (1975) finalités et théories de l'éducation, Genève, juin 1975, p.12
- BIE-UNESCO,(1975), finalités et théories de l'éducation, Genève, 1975
- BIT, (1984) Condition du personnel enseignant, Genève, p.54
- BIT-UNESCO (1984), *la condition du personnel enseignant*, paris, p.39
- BIT-UNESCO,(1984) la condition du personnel enseignant, Genève, p.84
- Blanchet et Gottman (1986), méthodes de recherche, éd.de minuit, paris, Masson
- Cameroun tribune n° 10279/6480-38è année, mardi 12 février 2013 P.2
- Campenhoud et Quivy, (1995), manuel de recherche en sciences sociales, paris : Dunod
- Coombs, P. (1984) *la crise mondiale de l'éducation*, nouveaux horizons, p.45
- Coutrot, T (2006), *les conditions de travail des salariés*, après la réduction de leur temps de travail, in 1ères synthèses n°06-03/2006

- Delandsheere, V.(1992), *l'éducation et la formation*, paris PUF dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation, p.338
- Delors, J. (1996) *l'éducateur, un trésor est caché dedans*, rapport à l'UNESCO de la commission internationale sur l'éducation pour le 21^e s, éd odile jacob, paris, 1996, pp.157-158
- Dewey,(1980) *démocratie et éducation*, éd du scarabée, paris, PUF, P.8
- Document de Formation, recrutement et utilisation des enseignants dans l'enseignement primaire et secondaire, et concernant les conditions de travail des enseignants, P.352-353.
- Du nouveau statut des enseignants(2000), article 66 (1) : Yaoundé le 7 décembre 2000
- Duschesne, C. (2004) *étude du processus d'engagement professionnel chez des enseignants du primaire*, Collection université du Québec
- Evola, R. (1996), *introduction à la psychologie du choix professionnel, approches théoriques, déterminants génétiques, psychologiques, environnementaux et temporels*, Yaoundé, PUC, 119 P
- Françoise Lantheaume et Christophe Hérou, (2008), *la souffrance des enseignants, une sociologie pragmatique du travail des enseignants*, paris, PUF, 2008 méthodes des sciences sociales
- Grawitz,M (2000), méthodes des sciences sociales,paris, PUF p.36, 8^e Hachette, 1980 p. 1166
- Hassendorfer, J. (1972) *L'innovation dans l'enseignement*, collection « E3 » Casterman, p.76-77
- Hassendorfer, J. (1972) *L'innovation dans l'enseignement*, p.7
- Kom, D (2005), réaménagements scolaires et travail des enfants au Cameroun : les enjeux d'un lendemain incertain
- Le Rapport de la commission d'études sur la fonction enseignante dans le second degré, P.21
- Loi de l'orientation (1998) de l'éducation n°98/004 de 04 avril, article 37
- Longo, T.M (1993), *politique d'ajustement structurel et professionnalité des enseignants*, Unesco, paris, PUF, p.63

Maslow, A. (1943), A theory of human motivation, *psychological review* 50, 370P

Mollo, S (1978) « le statut social des enseignants » traités des sciences pédagogiques, tome 7, Nouveau Petit Robert, 1976 p.772

Primary education in india (1997), a world bank publication, march, p.160

R. Toraille, G. Villars et J. Ehrhard, (1998) psychologie, pédagogie pratique :
l'éducation scolaire et ses problèmes, paris, PUF, p.19

Rapport de la commission d'études sur la fonction enseignante dans le second degré, la documentation française, Paris PUF (1972)

Rapport de la commission d'études sur la fonction enseignante dans le second degré, la documentation française, paris, 1972, p.72

Rapport sur la commission d'études sur la fonction enseignante dans le second degré, P. 56

Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (1966), section 5 (article 11-16) et section 7 (article 38-44)

Rosenholtz, S.J et Simpson (1990) work place condition and the rise and fall teacher committment sociology of education, p.241

Rousseau,JJ (1966), *emile ou de l'éducation*, flammariion, paris PUF

Seyfarth et Bost (1986) crise économique et prestation professionnelle des enseignants du primaire, p. 12

Sillamy 1980 p. 885

Tardif, M et Lessard, C. (1999), le travail enseignant au quotidien , Bruxelles : de Boeck, université

Tchendjou (2002) droit de la responsabilité et des contrats, n° 3202, p.78

Tendance nouvelles de la formation et des tâches de l'enseignant (1975) p.35

Tibi, R (1991), condition des enseignants, paris, PUF, 310 p

Tsafak, G (1987), *les caractéristiques scolaires et socio-économiques des élèvesmaitres des écoles normales*, in revue science et technique, série sciences humaines, Yaoundé, 113-120 P

Tsafak, G. (1998) *éthique et déontologie de l'éducation*, P.168 PUA

Tsafak, G. (1998) *éthique et déontologie de l'éducation*, P.25 PUA

Unesco (1990), le personnel enseignant des pays en développement : aperçu des conditions de service, BIT, Genève 182p

Vroom, H (1964) *work and motivation*, New York: Wiley

Zymelman et Stephano, (1998) effets de la crise économique sur le comportement de l'enseignant à l'école, p.68

Zymelman, J et DE Stephano, R (1990), *les salaires*, paris, PUF

ANNEXES