

PONTIFICIA UNIVERSITA SALESIANA
FACOLTA DI SCIENZE DELL'EDUCAZIONE

MORPHOLOGIE DU CORPS ENSEIGNANT CONGOLAIS ET SON DEGRE DE SATISFACTION
AU TRAVAIL
Cas des écoles catholiques de Kinshasa

Dissertation pour le doctorat de
KUPELESA ILUNGA

Relatore : Prof. Vito ORLANDO

Roma, 2006

PRESENTATION DE LA THESE

1. PROBLEMATIQUE de la recherche

Les débats sur l'efficacité de l'école congolaise tournent autour des indicateurs quantitatifs, c'est-à-dire les intrants et les sortants : le taux de scolarisation (brut ou net), le taux de redoublement, le taux d'abandon, le taux d'échec, le nombre d'années passées à l'école, les résultats aux évaluations, etc. Tout est réduit à l'évaluation des standards quantitatifs et pour les enseignants, tout est considéré dans une perspective économique.

Pourtant l'approche « sociocognitiviste », qui se préoccupe de ce qui se passe en classe, indique que l'enseignant est le facteur le plus déterminant de l'efficacité du système éducatif et de la qualité des apprentissages.

Plusieurs recherches ont confirmé que la qualité des enseignants détermine la qualité des apprentissages. Parmi les chercheurs, Rosenthal et Jacobson (1971) ont montré que les attentes positives des enseignants envers les élèves entraînent une progression scolaire particulièrement importante des élèves. Bloom (1979) a démontré que la plupart des enfants sont capables d'apprendre des choses complexes, à condition que l'enseignant ajuste constamment le message, les exigences et les situations didactiques. Pour Heyneman (1986), plus un pays est pauvre, plus la qualité du milieu scolaire et des enseignants détermine la qualité du rendement. Felouzis (1997) a confirmé que les attitudes pédagogiques de l'enseignant conditionnent leurs attentes envers les élèves.

« L'effet enseignant », structuré par les attentes et les attitudes, peut donc être positif ou négatif. Les élèves pour qui les enseignants ont des attentes élevées ont plus de possibilités de développer des habiletés supérieures, alors que les élèves pour qui l'enseignant a des attentes faibles ou négatives reçoivent plus souvent des renforcements négatifs qui les inhibent et les bloquent.

Si l'enseignant est le facteur le plus important, tout effort visant à améliorer la qualité de l'enseignement doit prendre en compte ses préoccupations. Sans oublier les autres facteurs, il convient de s'assurer que l'enseignant est *psychologiquement* « bien disposé » à s'engager stratégiquement dans la poursuite des objectifs éducatifs et peut exploiter efficacement les autres facteurs.

Or, depuis le début des années 90, il a été constaté que les enseignants étaient démotivés. Sans analyse globale, sans aucune étude psychologique en vue d'identifier les causes réelles de la démotivation, un système de « prime de motivation » des enseignants a été mis en place pour motiver les enseignants. Plutôt que d'examiner la situation des enseignants dans sa complexité, certains ont tout de suite cru que le problème des enseignants était exclusivement « financier » et qu'il suffisait qu'une prime était susceptible de motiver. On a donc fait croire qu'il y a une relation positive entre « une certaine somme d'argent » et « un certain niveau de motivation ». C'est le principe que Taylor énonçait en 1911 : « motiver par l'argent ».

16 ans après, la situation éducative est plus préoccupante et les enseignants ne sont pas si motivés alors que la prime augmente régulièrement. Normalement, nous devrions assister à de nombreuses désertions ou démissions volontaires des enseignants, par contre, beaucoup d'enseignants donnent l'impression de se

sacrifier pour le bien des enfants. Tout laisse entrevoir pourtant que les enseignants ont implicitement ou explicitement opté pour un « *désengagement conflictuel* » : le désir de partir est là, mais je reste, faute de mieux, et je travaille pour ma survie et contre l'école.

Nous avons choisi d'évaluer le niveau de satisfaction des enseignants au travail en partant de l'idée que

- un enseignant motivé dans son travail est vraisemblablement satisfait ou a des attentes satisfaites,
- c'est l'enseignant qui décide de se motiver au regard des possibilités qui lui sont offertes dans son travail,
- la motivation au travail est sous-tendue et alimentée par la satisfaction professionnelle et donc que
- pour donner des raisons appropriées aux enseignants de s'engager stratégiquement dans l'action éducative, il convient d'abord d'examiner leur situation professionnelle globale afin d'identifier les sources de satisfaction et/ ou d'insatisfaction.

ORIGINALITE

La majorité des études portant sur la satisfaction des enseignants que nous avons parcourues se focalisent à identifier les déterminants de la satisfaction et de l'insatisfaction. Quelques auteurs comparent la satisfaction des enseignants du primaire et du secondaire, d'autres analysent la satisfaction à l'égard de l'enseignement et à l'égard de la recherche ou la satisfaction à l'égard de différentes branches d'enseignement. Aucune étude n'est entreprise dans le but de comprendre l'inefficacité de l'école à partir du point de vue des enseignants, l'impact des variables personnelles des enseignants et l'intention qui domine (rester ou quitter).

Nous voulons vérifier si psychologiquement les enseignants congolais sont disposés s'impliquer, à se dévouer pleinement, s'ils sont attachés à la profession. Nous examinerons l'intention dominante et l'impact des variables personnelles. Nous voulons donc vérifier

- si les enseignants congolais ont un fort désir de rester et de maintenir leur adhésion au système éducatif (ce qui traduirait un attachement psychologique, une identification au système éducatif et un bon degré de satisfaction),
- ou si, par contre, le désir de quitter prédomine, ce qui signifierait que les enseignants ayant conscience du coût et des désavantages associés à une démission volontaire décideraient de rester à la suite d'un choix calculé. Ils se résigneraient à rester dans leur emploi sans volonté de s'investir davantage,
- s'il y a une structure factorielle qui conditionne le sentiment vécu.

Pour y arriver, nous avons d'abord dégagé le « profil » des enseignants (morphologie du corps enseignant) et ensuite, nous avons établi les aspects du travail enseignant à partir desquels les enseignants ont exprimé leurs sentiments vécus. Enfin nous avons analysé ces réactions pour dégager les aspects du travail des enseignants qui donnent satisfaction (antécédents) et les variables personnelles qui modulent cette satisfaction. Nous avons en outre évalué l'intention dominante des enseignants congolais entre le désir de rester et celui de quitter, en identifiant

les facteurs qui alimentent l'intention de quitter. Le désir de rester déterminera le niveau de satisfaction au travail, alors que l'intention de quitter est liée à l'insatisfaction.

2. CADRE THEORIQUE DE LA RECHERCHE

Notre revue des approches s'est limitée à situer l'origine du débat sur la motivation et l'émergence du thème de la satisfaction afin de fixer les idées.

Comme nous, c'est le constat de la démotivation et le désir d'impliquer davantage les travailleurs dans un travail de qualité qui ont poussé TAYLOR (1911) à chercher le moteur de la motivation au travail. Pour lui, un travail efficace doit être une somme des mouvements et gestes utiles ; il faut donc éliminer les gestes inutiles. Pour cela, Taylor divise l'organisation du travail en deux : d'un côté ceux qui réfléchissent, conçoivent et organisent le travail, de l'autre, ceux qui exécutent le travail à partir des gestes simples et utiles. Pour motiver ces exécutants à produire plus, Taylor propose d'augmenter le salaire : il faut de **motiver par l'argent**.

Pour HERZBERG, le travail exerce une grande influence sur la motivation et la satisfaction des travailleurs. La satisfaction au travail est liée à la présence de certaines caractéristiques particulières du travail qui contribuent à l'émergence de certains états psychologiques chez l'individu. Ces états psychologiques influent sur la motivation et même sur le rendement. Les aspects qui satisfont et motivent concernent le *contenu* même des tâches (nature du travail, promotion, responsabilités, reconnaissance, réalisation de soi). Un travail satisfaisant, c'est un travail qui permet de se réaliser, qui permet de faire une « expérience enrichissante ». Pour Herzberg, la motivation résulte de la satisfaction au travail enrichissant.

Pour LOCKE, la motivation au travail serait liée à la satisfaction du travailleur : celle-ci résulte de l'évaluation que le travailleur fait de son expérience de travail. Au départ, le travailleur a des attentes par rapport à son travail, et la satisfaction dépend du niveau de divergence une situation idéale de travail et la situation réelle : si ce que le travail rapporte est égale ou supérieur aux attentes, il y a satisfaction.

Des recherches menées auprès des enseignants pour identifier les indicateurs de satisfaction ont montré un lien positif entre certaines caractéristiques du travail et la satisfaction au travail. Pour Smilansky (1984), les dimensions les plus corrélées à la satisfaction des 36 instituteurs anglais sont l'enseignement et le comportement des élèves et des collègues. Pour Gaziel (1987), la satisfaction des enseignants israéliens est fonction des relations avec le directeur et les collègues et du contenu du travail. Pour Koopman et Adams (1975), les plus grandes sources de satisfaction des enseignants néo-zélandais étaient les relations avec les directeurs, les collègues et les élèves. Par contre, pour Farber (1984), les principales sources de satisfaction des enseignants américains étaient le sentiment d'utilité aux élèves, les bons contacts avec eux, le sentiment d'exercer une influence durable sur eux et les bonnes relations avec les collègues. Tardif et Lessard (1999) notent que les enseignants québécois sont satisfaits des relations interpersonnelles et de la sécurité de l'emploi. Pour Levesque et collaborateurs, les enseignants gabonais seraient satisfaits des relations valorisantes.

3. METHODOLOGIE

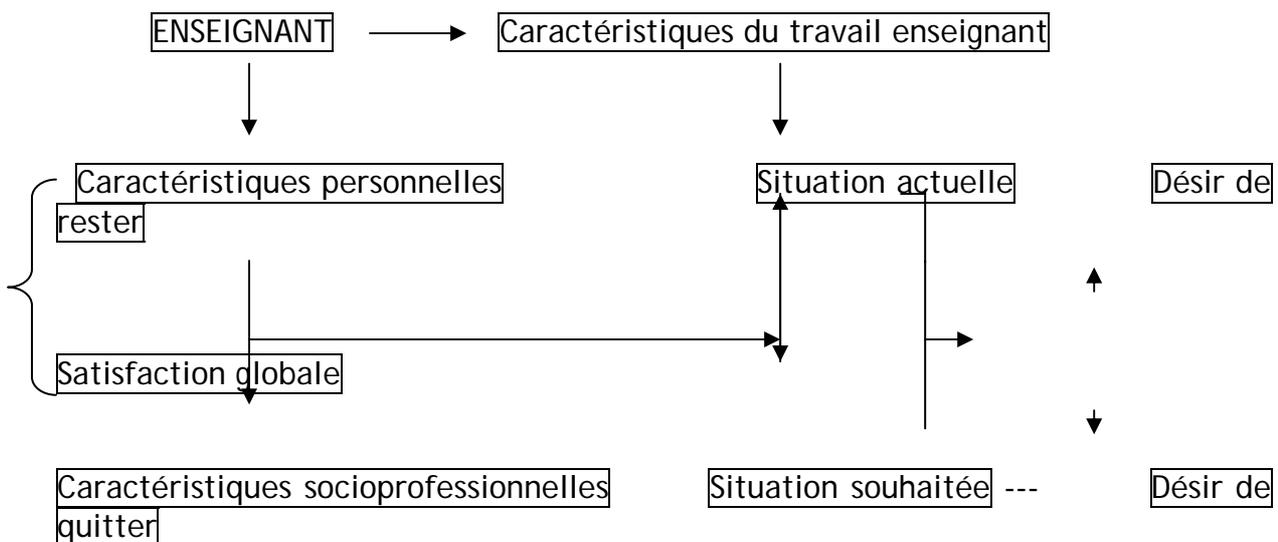
Objectif

Notre objectif est de dégager le profil des professeurs, d'évaluer leur satisfaction à l'égard des aspects de leur travail et l'impact des caractéristiques personnelles sur la satisfaction. Plus particulièrement, nous voulons mesurer le niveau de satisfaction à partir de l'intention dominante des enseignants, entre le souhait de rester dans la profession et le désir de quitter.

voulons vérifier s'il y a un lien entre :

- certaines caractéristiques du travail enseignant au Congo et la satisfaction au travail
- les facteurs humains et la satisfaction des enseignants au travail
- la satisfaction au travail et l'intention de rester chez les enseignants congolais (et consécutivement entre certaines caractéristiques et l'intention de quitter) (lesquelles ?)
- si ce lien est modulé et influencé par les caractéristiques personnelles (sexe, âge, etc.).

Schéma théorique



Les hypothèses à vérifier sont :

1. Les caractéristiques du travail ont un impact sur la satisfaction au travail des enseignants congolais
2. Les comportements valorisants et soutenant dans les relations interpersonnelles sont significativement liés à la satisfaction au travail.
3. Les caractéristiques personnelles modèleraient la satisfaction au travail.

4. La satisfaction au travail aurait un impact positif sur l'intention de rester à son emploi.

Instrument

Nos données proviennent d'une enquête par questionnaire menée auprès des professeurs du niveau secondaire du réseau catholique de Kinshasa. Ce questionnaire d'enquête comprend quatre parties :

- (1) la première partie comprend 17 questions dont 12 items examinent le profil individuel des professeurs, 5 items analysent le mode d'accès à la profession, le roulement professionnel et l'appréciation du choix de la profession.
- (2) La seconde partie compte 25 questions portant sur les aspects du travail d'enseignant et la manière dont les professeurs les évaluent : considération et reconnaissance, salaire, prime, temps de travail, promotion, conditions de travail, relations avec la direction (chef d'établissement, directeur des études, conseiller pédagogique), relations avec les collègues, relations avec les élèves, attitude et comportement des élèves, niveau d'enseignement, matières à enseigner, variété de contenu du travail, autonomie de travail, sécurité de l'emploi, utilité et intérêt du travail, etc.
- (3) La troisième évalue de manière explicite l'expérience de travail, le sentiment vécu à partir de 4 items : la satisfaction par rapport à la ville, à l'école, à la classe, à la matière enseignée ; satisfaction par rapport au contenu proprement dit du travail (travail avec les élèves, transmission des savoirs, autonomie de travail, variété de contenu, culture personnelle, attitude des élèves, horaire de travail) ; satisfaction par rapport aux aspects socioéconomiques (relations interpersonnelles, considération sociale, rémunération, promotion, sécurité de l'emploi, régime de pension, place de l'enseignant dans la société).
- (4) La quatrième partie la satisfaction globale, de manière indirecte, à partir de l'intention exprimée de rester ou de quitter l'enseignement. De manière claire, il est demandé aux professeurs souhaitant quitter l'enseignement d'indiquer trois raisons principales.

Participants

961 professeurs provenant de 31 écoles secondaires du réseau catholique de la ville de Kinshasa ont répondu au questionnaire. Parmi eux, 80.9 % sont des hommes et 19.1%, des femmes. 2.6 % ont moins de 30 ans, 29.9% ont 30 à 39 ans et 77.5% ont entre 40 ans plus (52.8% de 40 à 49 ans). 82.8 % sont mariés avec au moins un enfant à charge. 97.6% détiennent un diplôme supérieur ou universitaire. 88.8% des professeurs travaillent à temps plein. La majorité des professeurs ont une longue expérience professionnelle (71.2% ayant plus de 10 ans d'ancienneté) dont 39.2% ont plus de 10 ans d'expérience dans les mêmes établissements.

Dans l'ensemble, 57% des professeurs travaillent dans des écoles mixtes et 43% dans des écoles n'accueillant que des filles. 51.5 % des professeurs enseignent dans les écoles tenues par des religieux et religieuses, 11.6 % travaillent avec des abbés et 36.9% avec des laïcs. 26.5 % des professeurs enseignent dans des quartiers riches, 27.5% dans des quartiers pauvres et 46 % dans des quartiers moyens. La majorité des professeurs n'ont pas choisi par défaut leur profession, seuls 30 % ont fait le choix après les études supérieures ; ce qui correspond un peu à ceux qui estiment qu'ils avaient fait un mauvais choix (34.6%).

L'analyse descriptive des données indique que : (1) les professeurs sont satisfaits par rapport au contenu de leur travail, (2) la majorité des professeurs expriment le désir de quitter l'enseignement (75 %) pour trois raisons principales : la non considération sociale, la faible rémunération et les conditions difficiles de travail et de vie. Seulement 25 % des professeurs souhaiteraient rester. Ces résultats méritent d'être approfondis pour vérifier nos hypothèses.

4. RESULTATS : ANALYSE ET INTERPRETATION

La satisfaction au travail a été mesurée au moyen d'un questionnaire que nous avons construit et dont les énoncés sont évalués sur une échelle additive de 5 points allant de 1 « très insatisfait » à 5 « très satisfait ». Dans ce cas, les faibles scores « 1 et 2 » sont interprétés négativement (plutôt insatisfait), tandis que le score « 3 » (peu satisfait) est interprété comme faible et assimilé à l'insatisfaction.

Par contre, les résultats élevés « 4 et 5 » sont interprétés positivement (plutôt satisfait).

Le test de sphéricité de Bartlett regarde si la matrice de corrélations est une matrice d'identité, c'est-à-dire une matrice ne contenant que des corrélations de .00, ce qui indiquerait que le modèle factoriel est inapproprié. Le test s'est révélé très élevé (22816.80) avec un niveau de signification très faible (.00001). La valeur p obtenue étant inférieure à .00001, la probabilité est très correcte. L'analyse factorielle est donc appropriée.

Nous avons ensuite calculé l'indice de fiabilité entre les items de notre questionnaire, à partir du Coefficient « **alpha** » de Cronbach qui est une estimation de la variance du score total de chaque sous-échelle d'items. Ce coefficient permet de vérifier si chaque item présente une cohérence avec l'ensemble des autres énoncés de la sous-échelle. Une bonne cohérence interne signifie que les items mesurent effectivement le vécu des enseignants.

Si alpha est satisfaisant, c'est que les items sont corrélés et cohérents entre eux, ils peuvent être additionnés pour former un score d'échelle. Ce coefficient permet aussi de voir si les personnes interrogées sont cohérentes dans leurs réponses. Si c'est le cas, l'instrument est jugé fiable.

L'interprétation du coefficient alpha varie selon les auteurs : Evrard et al. (1993, p. 282) considèrent que pour une étude « exploratoire », l'alpha est acceptable s'il est compris entre 0.6 et 0.8 ; pour une étude « confirmatoire », une valeur supérieure à 0.8 est recommandée. Selon Perrien et al. (1984, p. 182), un coefficient alpha compris entre « 0.5 et 0.6 » peut être considéré comme acceptable. Pour Pedhazur et Pedhazur Schmelkin (1991, pp. 109-110), dans les premières étapes de la recherche sur les tests prédictifs ou sur les mesures d'un « *construit supposé* », on gagne du temps et de l'énergie en travaillant avec des instruments qui n'ont qu'une fiabilité modérée, pour lesquels des objectifs de fiabilité de 0.5 à 0.6 suffiront. Nunnally (1978, p. 245) pense que la fiabilité de 0.7 ou supérieur suffit. Nos coefficients alpha compris entre .50 et .84 sont acceptables.

Le test de la fiabilité de cohérence interne est une condition nécessaire mais pas suffisante pour apprécier l'homogénéité d'une échelle. Il faut compléter cette estimation par une analyse factorielle pour épurer les multiples variables du

questionnaire afin de les condenser en quelques facteurs principaux autour desquels s'organisent tous les autres. Il nous fallait obtenir un nombre d'axes permettant de restituer un pourcentage de variance minimum. Généralement, sont sélectionnés les facteurs dont la valeur propre est supérieure ou égale à 1.

L'Analyse des Composantes Principales avec la rotation Varimax nous a permis de restituer une structure factorielle composée de 6 facteurs principaux dont la variance expliquée est de 35.72 %. L'analyse de la variance a permis de comparer les moyennes des groupes et de tirer des conclusions sur la significativité des différences.

Cette structure factorielle se présente comme suit :

1. Les bonnes relations avec les élèves : cette sous-échelle comprend 17 items dont le coefficient alpha est de .84 ;
2. Les bonnes relations avec les collègues et les directeurs : 12 items dont le coefficient alpha est de .50.
3. La culture personnelle, c'est-à-dire un travail enrichissant : cette sous-échelle compte 6 items dont le coefficient alpha est de .71.
4. Le travail utile et intéressant : cette sous-échelle comporte 7 items et son coefficient alpha est de .50.
5. La considération sociale comprend 11 items dont le coefficient alpha est de .51.
6. Le salaire : cette sous-échelle compte 12 items avec un alpha de .59.

RESULTATS ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Les quatre premiers facteurs sont positivement et significativement corrélés à la satisfaction des professeurs au travail, alors que les deux derniers sont significativement et négativement corrélés à la satisfaction au travail des enseignants congolais. Leur satisfaction est positivement corrélée aux dimensions suivantes :

- 1) Les bonnes relations avec les élèves : *8.5 % de la variance expliquée*
- 2) Les relations avec les directeurs et les collègues : *5.23 % de la variance expliquée*
- 3) La culture personnelle : *5.18 % de la variance expliquée*

4) Le travail lui-même : *4.02 % de la variance expliquée.*

On le voit, le facteur humain au sein de l'établissement constitue la principale source de satisfaction au travail des enseignants congolais. Enseigner est un travail émotionnel où le rapport aux élèves est central et constitue le premier moteur de la satisfaction des enseignants congolais.

Par contre, la satisfaction des enseignants est négativement corrélée au salaire peu élevé et à la considération sociale manquante. Les sources de grande insatisfaction se situent en dehors de l'école.

Impact des variables personnelles sur la satisfaction au travail

Selon le sexe : les femmes sont plus satisfaites pour les indices concernant les relations avec les élèves (le test très significatif au seuil $p = .001$), la culture personnelle (le test est très significatif au seuil $p = .001$) ; le travail intéressant et utile (le test est très significatif au seuil $p = .001$) et pour les relations avec la direction et les collègues (le test est très significatif au seuil $p = .001$).

Selon l'âge : Les professeurs âgés de la trentaine (30-39) sont plus satisfaits des relations avec les élèves (le test est très significatif au seuil $p = .003$).

Selon l'ancienneté de métier : les professeurs plus jeunes ayant plus ou moins 10 ans sont un peu plus satisfaits pour les relations avec les élèves que de plus de 20 ans (le test est significatif au seuil $p = .05$), par contre, les professeurs ayant plus de 10 à 20 ans d'expérience sont plus satisfaits de leur travail (le test est significatif au seuil $p = .001$) que ceux de plus ou moins dix ans, et ceux de plus de 21 ans de métier sont plus satisfaits des relations avec la direction et les collègues (le test est significatif au seuil $p = .001$) les deux autres catégories.

Selon l'ancienneté à l'école : les professeurs de plus de 21 ans de profession dans le même établissement sont plus satisfaits pour les indices concernant le travail intéressant et utile (le test est très significatif au seuil $p = .001$) et pour les relations interpersonnelles avec la direction et les collègues (le test est très significatif au seuil $p = .001$).

Selon les quartiers où se trouvent les écoles : les professeurs des quartiers riches et pauvres sont plus satisfaits des relations avec les élèves (le test est très significatif au seuil $p = .001$) que ceux des quartiers moyens. Les

professeurs des quartiers riches sont aussi plus satisfaits des relations avec la direction et les autres professeurs (le test est très significatif au seuil $p = .001$).

Selon la mobilité professionnelle : les professeurs stables sont plus satisfaits des relations avec les élèves (le test est très significatif au seuil $p = .001$), pour le travail bon et intéressant (le test est très satisfait au seuil $p = .002$) et pour les relations avec la direction et les collègues (le test est très significatif au seuil $p = .007$), ceux qui ont changé d'école 2 à 3 fois sont plus satisfaits pour la culture personnelle (le test est très significatif au seuil $p = .004$).

Vérification des hypothèses :

L'hypothèse 1 se vérifie, les caractéristiques du travail d'enseignant déterminent la satisfaction au travail et nous avons pu mesurer l'impact de différents aspects du travail sur la satisfaction professionnelle des professeurs congolais.

L'hypothèse 2 se vérifie aussi, dans la mesure où l'objet du travail enseignant en détermine les caractéristiques, la dimension relationnelle explique un bon niveau de satisfaction des enseignants.

L'hypothèse 3 se vérifie dans une certaine mesure, car la satisfaction exprimée est modulée par un certain nombre de facteurs biographiques et socioprofessionnels.

L'hypothèse 4 se vérifie aussi, la satisfaction a une influence sur l'intention de rester.

CONCLUSION

Les résultats que nous venons de décrire montrent que

- (1) le profil des professeurs est bon
- (2) le climat psychosocial au sein des établissements est satisfaisant,
- (3) Mais globalement, la satisfaction des professeurs est faible.

Seul 25% des professeurs des écoles enquêtées souhaiteraient rester, persévérer dans leur emploi. Leur attitude à l'égard de leur travail serait positive, alors pour 75 %, le souhait de quitter est prévalent, leur attitude serait

donc négative vis-à-vis de leur travail. Il n'est pas facile de réaliser un enseignement de qualité avec seulement 25 % d'enseignants plus ou moins satisfaits. Or, parmi ces professeurs qui désirent rester dans le métier, il y a plus de femmes (37 %), plus de professeurs âgés de 50 ans et plus (37.3%), des professeurs ayant une ancienneté dans l'enseignement de plus de 21 ans (34.5 %) et plus de diplômés du secondaire (34 %).

(4) Le désir de quitter est dominant. Les professeurs situent les causes de leur insatisfaction au-delà de l'école. En effet, les attentes sociales à l'égard de l'école augmentent et entraînent un surcroît de pression sur les enseignants qui, paradoxalement, se sentent dévalorisés, voire méprisés. D'un côté, l'enseignant reçoit l'image dévalorisée que la société lui renvoie et de l'autre, le bas salaire ne lui permet pas de s'assurer une vie décente. On le voit, pour améliorer la satisfaction au travail, il faut prendre en compte toute l'expérience multidimensionnelle au lieu de ne jouer uniquement que sur l'incitation financière.