

Motivation, démotivation et transmotivation chez les enseignant·e·s au Cameroun : tirer parti des histoires de vie personnelles des différents profils et statuts connus

NOTE D'ORIENTATION

Cette publication est une note d'orientation produite dans le cadre de l'appel à projets de recherche "Entrée et maintien dans le métier des enseignantes et enseignants" du Programme APPRENDRE, porté par l'Agence Universitaire de la Francophonie sur financement de l'Agence Française de Développement.

Les points de vue exprimés et les propos contenus dans ce document n'engagent que leurs auteurs et ne sauraient être considérés comme constituant une prise de position de l'AUF.

I. PROBLÉMATIQUE

Cette recherche s'intéresse aux histoires de vie personnelle et professionnelle de 101 enseignant·e·s camerounais dans le but de comprendre leurs mobiles d'entrée, de maintien et de départ du corps enseignant. Elle met en évidence une identité professionnelle éclatée et une souffrance identitaire de métier qui préjudicient leur santé mentale et leur engagement au travail. Aussi, propose-t-elle des pistes concrètes de conceptualisation des politiques de rétention. Les conclusions s'appuient sur une démarche rigoureuse et une collecte de données dans cinq régions francophones du Cameroun.

II. MESSAGES CLÉS DE LA RECHERCHE

- Au Cameroun, la pénurie d'enseignant·e·s met en évidence deux grands problèmes. Le premier est la tendance à confondre le métier d'enseignant — c'est-à-dire ses compétences, son rôle éducatif et son identité professionnelle — avec le simple emploi administratif d'enseignant, c'est-à-dire le poste occupé dans le système. Le second concerne les questions de justice et d'équité, tant au sein du système éducatif que dans l'ensemble du service public.
- Bien que les obligations professionnelles soient identiques, les droits et les privilèges diffèrent d'un profil/statut d'enseignant à un autre.
- De façon paradoxale, les études antérieures se sont peu intéressées à la dimension psychologique du travail et à l'analyse concrète de l'activité des enseignant·e·s, selon leurs différents profils et statuts.

III. CONTEXTE

Au Cameroun, la pénurie du personnel enseignant interpelle d'autant plus que l'effectivité du droit à l'éducation et de ses dividendes individuels et sociaux en dépendent. En réponse, on dénombre plusieurs profils et statuts d'enseignant·e·s. Cependant, lorsqu'il est question de l'entrée, du maintien et du départ du corps enseignant, les analyses quantitatives et les projections statistiques occupent trop souvent le devant de la scène. Ce faisant, elles relèguent au second plan le vécu et les savoirs expérientiels des enseignant·e·s, pourtant essentiels à la formulation de politiques de rétention pertinentes. Dans cette étude, il s'est agi de tirer parti des histoires de vie personnelle et professionnelle des enseignant·e·s camerounais·e·s en vue de proposer des solutions de rétention dans le corps enseignant adossées sur les particularités et la promotion de la justice organisationnelle et sociale.

IV. PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE DE CETTE RECHERCHE

L'étude postule qu'au Cameroun les mobiles d'entrée, de maintien et de départ du métier d'enseignant·e·s diffèrent en fonction des profils et des statuts connus. Ce faisant, l'étude a porté sur l'appréciation qu'ont les enseignant·e·s de leurs relations avec leurs activités d'enseignant·e, de leurs relations avec l'organisation scolaire et sociale et de leurs relations interpersonnelles au sein de l'organisation scolaire et sociale.

Une collecte des données primaires qualitatives a eu lieu auprès des enseignant·e·s et des administrateurs·ices de l'éducation du système éducatif primaire et secondaire des régions camerounaises de l'Adamaoua, de l'Est, de l'Extrême-nord, du Littoral et de l'Ouest. Lors de la première phase de l'étude, 101 entretiens individuels ont été réalisés avec 101 enseignant·e·s identifié·e·s au moyen d'un échantillonnage non probabiliste de commodité (pour les profils/statuts courants) et par effet boule neige (pour les profils/statuts rares).

Dans la seconde phase, les principaux résultats de la première phase ont donné lieu à 19 entretiens individuels avec les administrateurs·rices et 5 groupes de discussion, à raison d'un par région, avec les représentant·e·s des 9 profils/statuts identifiés lors de la première phase comme étant des informatrices et des informateurs clés. Les participant·e·s étaient presque équitablement réparti·e·s entre le privé et public et entre le sous-système anglophone, le sous-système francophone et le sous-système bilingue.

À l'issue de la retranscription des entretiens réalisés, l'exploitation des verbatims avait mis à profit l'analyse des idées (analyse empirique) et l'analyse des mots utilisés (analyse lexicale). Les catégories et les sous-catégories de la motivation, de la démotivation et de la transmotivation dans les différents profils/statuts des enseignant·e·s camerounais·e·s ont ainsi pu être obtenues sur la base des occurrences, des spécificités et des similitudes.

V. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Au Cameroun l'identité professionnelle de l'enseignant·e est apparue éclatée, difforme et inéquitable en droits et en devoirs. Neuf profils d'enseignant·e·s répartis en trois statuts ont été identifiés, notamment :

- les enseignant·e·s titulaires (fonctionnaires. Au secondaire ils·elles sont soit rattaché·e·s à un établissement public soit en vacation ponctuelle);
- les enseignant·e·s non titulaires (contractuel·le·s, communaux·les, permanent·e·s, volontaires);
- les enseignant·e·s de circonstance, des « bouche-trous » (vacataires, non permanent·e·s, maître·sse·s des parents, bénévoles).

La souffrance identitaire de métier est partout partagée : « Nous souffrons. L'enseignant·e est très marginalisé·e. Même au niveau de tout. » « On se retrouve à avoir 24h, 25h par semaine, mais quand tu essaies de voir ce qu'on te donne à la fin du mois, vraiment tu comprends que c'est un travail gratuit. »

Mobiles d'engagement

« Je ne sais pas trop. Peut-être parce que je n'ai pas d'autres issues, je n'ai pas encore réussi un autre concours. »

Indépendamment du profil et du statut, le métier et l'emploi d'enseignant·e ont été embrassés par accident ou par dépit. Faute de mieux, c'était par nécessité d'emploi ou par pur opportunisme que l'enseignement a été choisi. Les raisons économique et financière constituent la principale motivation à devenir enseignant·e : « j'ai dû entrer dans ça parce que, pour moi, d'abord, c'est une source de revenus. Même si ce qu'on me donne, ce n'est pas si grand » (EMPHENUR#06/01). Contrairement aux enseignant·e·s titulaires et non titulaires qui bénéficient d'une sécurité professionnelle, salariale et sociale, cette raison est plus marquée chez les enseignant·e·s de circonstance. La vocation d'enseignant·e émerge souvent au fil du temps passé dans la profession. Dans le cas spécifique des volontaires et des bénévoles, très souvent désœuvré·es en milieu rural, l'altruisme et la philanthropie les ont guidé·e·s. Ces motivations trouvent très souvent leur origine dans la petite enfance, ou bien dans l'imitation d'un·e enseignant·e modèle qui a marqué le parcours scolaire. Toutefois, les cas de vocation déclarée semblent relever davantage d'une justification a posteriori que d'une véritable motivation initiale.

Raisons et causes de départ

« Si je trouve un autre travail, ce qui est sûr, je suis prête à abandonner ça. »

Indépendamment des profils et des statuts, les raisons et les causes de départ du corps des enseignant·e·s sont nombreuses et diverses: conditions de travail difficiles; manque de respect; déficit de considération et de reconnaissance sociale; surcharge de travail pour un salaire résiduel; usure physique et morale; harcèlement de la hiérarchie (Chefs d'établissement, Inspecteurs notamment, Sous-préfets, ...); caractère chronophage d'une profession qui n'offre pas en retour une vie sociale épanouie; absence de transparence dans le processus de nomination; déviance comportementale des élèves; violence et démission des parents, etc. Les enseignant·e·s de circonstance en souffrent le plus. La présentation d'une meilleure opportunité d'emploi provoque la saignée dans les rangs de tous les profils et statuts: immigration massive au Canada et redéploiement dans d'autres ministères et autres activités souvent sans rapport avec l'éducation, la formation et l'alphabétisation. Le salaire dit «SIDA, c'est-à-dire un Salaire Insignifiant Difficilement Acquis» structure un sentiment généralisé d'injustice organisationnelle et sociale qui affecte prioritairement les enseignant·e·s de circonstance, ensuite les enseignant·e·s non titulaires et, enfin, les enseignant·e·s titulaires.

Stratégies d'adaptation face aux obstacles

« Aujourd'hui je change d'emploi pour aller encore où ? Recommencer quoi ? À 50 ans, je pars encore chercher quel emploi ? »

Pour faire face aux conditions de travail difficiles, indépendamment des statuts, les enseignant·e·s mobilisent plusieurs stratégies d'adaptation et de protection contre le mal-être: résignation; espérance d'un lendemain meilleur; retard au travail; absentéisme; développement d'activités professionnelles parallèles génératrices de revenu; évitement des collègues et de la hiérarchie; endettement; entraide; quête d'un détachement vers un ministère plus prometteur; immigration; anoblissement (dans sa tête) du métier, etc. Par ailleurs, les participant·e·s souhaitent l'arrivée aux affaires (à la tête du pays) des dirigeant·e·s davantage soucieux·euses d'une éducation de qualité et surtout conscient·e·s «du dévouement et de l'engagement que les uns et les autres prennent pour former les enfants. »

VI. RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

Recommandation n°1 : Rendre le métier d'enseignant attractif

L'État devrait réduire les écarts existants entre enseignant·e·s, qu'ils concernent le salaire, le diplôme ou l'ancienneté. Il devrait également limiter les disparités entre le corps enseignant et les autres professions.

Recommandation n°2 : Mettre sur pied une convention collective de travail

L'État doit veiller à la mise sur pied d'une CCT afin de prémunir les enseignant·e·s de circonstance de la clandestinité juridique et professionnelle et, conséquemment, de la clochardisation.

Recommandation n°3 : Respecter le profil de carrière et promouvoir le mérite dans les nominations

Il s'agit de mettre en application les dispositions du statut particulier des fonctionnaires des corps de l'éducation (cf. 71 du décret 2000/359).

Recommandation n°4 : Veiller sur la santé mentale des enseignant·e·s

L'État, les Collectivités territoriales décentralisées, les chefs d'établissements et les syndicats des enseignant·e·s devraient faire de la santé mentale des enseignant·e·s une priorité.

CONCLUSION

L'étude a permis de documenter les différents profils et statuts d'enseignants connus au Cameroun. Ce faisant, elle a mis en exergue une identité professionnelle éclatée, difforme et inéquitable préjudiciable à la justice organisationnelle et sociale et à la santé mentale du personnel enseignant.

Par ailleurs, la démotivation et la transmotivation chez les enseignant·e·s n'apparaissent plus seulement comme des formes d'incivilité professionnelle. Elles peuvent aussi être comprises comme des stratégies d'adaptation, de défense et de protection contre la souffrance identitaire liée au métier. Cette réalité rappelle l'importance de prendre en compte la santé mentale des enseignant·e·s camerounais·e·s au travail. Il y a lieu d'uniformiser les droits des différents profils et statuts d'enseignant·e. En avoir conscience et agir dans le sens de l'équité devraient contribuer à garantir la rétention des enseignant·e·s et incidemment la qualité de l'éducation et des apprentissages.

Auteurs de l'étude

Nourou Mohammadou, Professeur, Université de Garoua, Faculté des sciences économiques et de gestion, Département des techniques quantitatives, Cameroun

Joseph Bomda, Chargé de cours, Université de Ngaoundéré, Faculté des sciences de l'éducation, Département de psychologie et Sciences de l'orientation, Cameroun

Mireille Michée Mveme Olougou, Chargée de cours, Université de Bertoua, École normale supérieure de Bertoua, Département des sciences de l'éducation, Cameroun

Gilbert Willy Tio Babena, Chargé de cours, Université de Maroua, Faculté des arts, lettres et sciences humaines, Département des sciences du langage et de la communication, Cameroun

Ngbayou Moluh Pasma, Inspectrice régionale de pédagogie chargée des sciences humaines, Délégation régionale des enseignements secondaires pour l'Adamaoua, Cameroun

Souaibou Adamou Saliou, Délégué départemental de l'éducation de base du Djerem, Délégation régionale de l'éducation de base pour l'Adamaoua, Cameroun

Contact

✉ nourouacademy@gmail.com

🌐 Pour lire l'intégralité de l'étude : apprendre.auf.org