

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

Sept.2022 – Sept. 2024

NOUROU Mohammadou, Faculté des sciences économiques et de gestion,
Département des Techniques Quantitatives | Université de Garoua (Cameroun),
nourouacademy@gmail.com





Contexte

Contexte

- Au Cameroun, l'enseignant.e est le/la principal.e garant.e de la qualité de l'éducation (art.37 de la Loi n°98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation)
- Pour autant, déficit permanent en enseignant.e.s titulaires et recours massif aux enseignant.e.s non titulaires et de circonstances
- Confusion entre le métier et la profession d'enseignant.e
- Injustice organisationnelle entre le différents statuts et profils
- Absence d'une analyse des histoires de vie (professionnelle et sociale) des différents statuts et profils dans les études orientées sur les solutions contre l'attrition

Contexte

- Or, une analyse documentaire préalable a permis d'identifier trois (3) statuts d'enseignant.e.s pour neuf (9) profils distincts, notamment :
 - les *enseignant.e.s titulaires* : (1) fonctionnaires. Au secondaire ils/elles sont soit rattaché.e.s à un établissement public soit en vacation ponctuelle ;
 - les *enseignant.e.s non titulaires* : (2) contractuel.le.s, (3) communaux.les, (4) permanent.e.s, (5) volontaires ;
 - les *enseignant.e.s de circonstance* : (6) vacataires, (7) non permanent.e.s, (8) maître.sse.s des parents, (9) bénévoles.

Questions de recherche

2

Objectifs

- Dès lors, on s'est demandé si l'on pouvait tirer parti des histoires de vie (personnelle, professionnelle et sociale) des différents statuts et profils d'enseignant.e.s camerounais.e.s identifiés pour comprendre et contrer la démotivation et les départs du corps enseignant au Cameroun

Objectifs

Spécifiquement, pour chacun des trois statuts et neufs profils d'enseignant.e.s identifié.e.s, il était question de:

1. Identifier les mobiles d'engagement
2. Déterminer les raisons qui limitent le maintien
3. Identifier les stratégies d'adaptation face aux obstacles
4. Identifier les causes de départ
5. Analyser les réponses institutionnelles et la participation communautaire
6. Proposer des pistes pour faire évoluer la formation initiale et continue, d'une part, et, d'autre part, l'adaptation des politiques d'accompagnement professionnel

3

Cadre théorique et conceptuel

Cadre théorique et conceptuel

- **Clinique du travail (Lhuilier, 2006):** analyse de la relation entre la santé mentale, le bien-être et l'organisation du travail
- **Psychodynamique du travail (Dejours, 2008):** analyse des processus psychiques liés à l'expérience subjective du travail et son impact sur la santé mentale
- **Théorie des valeurs, des motivations et des attentes (Vroom, 1964):** Motivation = $V \times I \times E$ avec V = Valence (valeur d'une récompense), I = Instrumentalité (la croyance que la performance mènera à une récompense) et E = Expectation (confiance en ses capacités à réussir).
- **Souffrance identitaire du métier (Viviers, 2016):** dissonance entre les prescriptions officielles, le désir du métier et les contraintes au travail

Cadre théorique et conceptuel

- L'étude ne pouvait qu'être qualitative
- Les histoires de vie (personnelle, professionnelle et sociale) rendraient au mieux compte :
 - de la relation entre l'enseignant.e et son activité
 - de la relation entre l'enseignant.e et l'organisation scolaire et sociale
 - des relations interpersonnelles au sein de l'organisation scolaire et sociale
 - des solutions envisageables pour limiter les départs et l'attrition dans le corps des enseignants au Cameroun



4

Méthodologie

Méthodologie

- Approche qualitative : *paradigme subjectiviste d'approche compréhensive* (Alderson, 2004, p. 243).
- Phase 0: sélection et formation de vingt (20) assistant.e.s de recherche avec le soutien du LaPEA/Université de Paris Cité
- Participant.e.s: 101 enseignant.e.s et administrateurs.trices. 57,44% du primaire et 43,56% du secondaire. 53,47% de femmes et 46,53% d'hommes
- Echantillonnage : (de) commodité et effet boule de neige
- Phase 1: 101 entretiens individuels approfondis avec 101 enseignant.e.s
- Phase 2: 19 discussions de groupe autour des résultats de la Phase 1
- Exploitation des données: analyse des idées (analyse empirique), des mots (analyse lexicale) et du sens (analyse de l'énonciation).

Cibles	Primaire (francophone et anglophone)		Secondaire (francophone et anglophone)		Total et %	
	F	M	F	M		
Enseignant fonctionnaire (recruté sur titre, soit par voie de concours professionnel soit par avancement de grade)	4	1	2	5	12	11,88
Enseignant contractuel (sous contrat avec l'état et rémunéré par ses soins)	4	5	4	2	15	14,85
Enseignant contractualisé (sous contrat avec l'état et rémunéré par les bailleurs de fonds)	2	1	1	1	5	4,95
Enseignant permanent (recruté et pris en charge par les fonds d'un établissement privé)	1	4	2	1	8	7,92
Enseignant vacataire (dans le public) ou non permanent (dans le privé): <u>recruté e pour un service ponctuel, 7 à 9 mois sur 12</u>	3	1	5	5	14	13,86
Fonctionnaire vacataire (enseignant fonctionnaire ayant un poste d'affectation fixe mais qui travaille à temps partiel dans un autre établissement)	2	4	3	3	12	11,88
Maître/Maîtresse des parents (<u>recruté e et rémunéré e par les parents</u>)	6	2	0	2	10	9,90
Enseignants communaux (<u>recruté e et rémunérée par la Commune</u>)	4	6	4	2	16	15,84
Volontaire	5	2	2	0	9	8,91
TOTAL	31	26	23	21	101	101
	30,69	25,74	22,77	20,79	101	

Résultats

5

Résultats

a) Mobile d'engagement

- Moins de vocation, métier embrassé par accident, par dépit ou en attendant trouver mieux ailleurs
 - « je n'ai pas d'autres issues, je n'ai pas encore réussi un autre concours » (EPPFENUR#06/05).
 - « 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)
- Néanmoins,
 - Certain.e.s ont été inspiré.e.s par leurs enseignant.e.s
 - Chemin faisant, des vocations naissent et sont assumées

Résultats

b) Raisons et causes de départ du métier

- une souffrance identitaire généralisée, inégalités statutaires, conditions de travail difficiles et faible reconnaissance sociale
 - Absence de transparence dans les nominations
 - Violence physique et psychologique: harcèlement de la hiérarchie, ...
- Disent-ils/elles:
 - « Si je trouve un autre travail, ce qui est certains, je suis prête à abandonner ça » (EPPFENUR#06/05)
 - « salaires IDA, c'est-à-dire un Salaire Insignifiant Difficilement Acquis » (DFGLTPAP#2)

Résultats

C) Stratégies d'adaptation face aux obstacles

- Résignation, persévérance/espérance d'un lendemain meilleur
 - « Aujourd'hui, je change d'emploi pour aller encore ou ? Recommencer quoi ? à 50 ans, je pars encore chercher quel emploi ? » (EVoFOURU#27/06)
- Transmotivation: création et entretien d'AGR
 - « Tu es obligé.e de faire des travaux supplémentaires afin d'être en mesure de nourrir ta famille et de voir comment tu peux être à mesure de gérer ta propre vie » (EMpHOUUR#08/08)
- Détachement, immigration (Canada)

Résultats

d) Réponses institutionnelles et participation communautaire

- *Au niveau institutionnel*
 - Contractualisation progressive des enseignant.e.s non-titulaire et de circonstance régulièrement formé.e.s
 - Formation continue des enseignant.e.s contractualisé.e.s
- *Au niveau communautaire*
 - Soutien matériel et financier des Collectivités territoriales décentralisées: mairies, régions
 - Soutien matériel et financier des APEE, des ancien.ne.s élèves, des élites locales, des OSC, des ONG, ...

6

Leçons apprises et limites

Leçons apprises et limites

- Leçons apprises
 - La démotivation, la transmotivation, l'attrition et autres incivilités professionnelles sont des *appels à l'aide* pour la prise en compte de la *subjectivité* et de l'*intersubjectivité* dans les solutions à l'entrée et au maintien dans le métier des enseignant.e.s
 - La santé mentale et le bien-être des enseignant.e.s camerounais.e.s témoigne d'une souffrance identitaire du métier qui doit interpeller

Leçons apprises et limites

- Limites
 - Absence d'une lettre d'introduction et de facilitation de collecte des données (sollicitée depuis janvier 2023)
 - Etude approfondie de plusieurs cas (101). Etude compréhensive qui n'a pas pour vocation d'être généralisée
 - Davantage d'évidences empiriques au terme d'une étude empirique quantitative seraient bienvenues au terme d'une enquête de terrain

7

Recommandations

Recommandations

- **Rendre le métier d'enseignant attractif:** réduction des écarts existants entre enseignant.e.s, qu'ils concernent le salaire, le diplôme ou l'ancienneté et entre les enseignant.e.s les autres professions
- **Mettre sur pied une Convention collective de travail:** pour prémunir les enseignant.e.s de la clandestinité des enseignant.e.s non titulaire et de circonstance
- (A propos des enseignant.e.s titulaires), Respecter les profils de carrière et promouvoir le mérite dans les nominations
- **Veiller à la santé mentale des enseignant.e.s:** chef.fe.s d'établissement, CTD, syndicats d'enseignant.e.s

Perspectives futures

8

Perspectives futures

- Un article soumis à la Revue Education et Francophonie (Volume 54, n°1, printemps 2026) intitulé: « *Etre personnel enseignant non légalement qualifié (PENLQ) au Cameroun : profils, recrutement, intégration et vécu* »
- Publication d'un livre présentant en détail les résultats de l'étude
- Organisation d'un forum national de présentation et de partage des résultats avec le MINEDUB, le MINESEC, ...
- Soutien attendu de l'AUF/APPRENDRE



9

Références

Références

- Alderson, M. (2004). La psychodynamique du travail : Objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques. *Santé mentale au Québec*, 29(1), 243-260.
- Azoh, F., Koffi, A., & Dembélé, M. (2018). Le personnel enseignant et l'enseignement dans l'agenda du Réseau ouest et centre africain de recherche en éducation (ROCARE) : État des lieux vingt ans après Maclure (1997). *Éducation et francophonie*, 45(3), 61-82.
- Dembélé, M., Sirois, G., Abdourhaman, I., Azoh, F. J., Kyélem, M., Sakho, I., & Bacha, M. (2023). Assurer la disponibilité de personnel enseignant au primaire en Afrique subsaharienne francophone. Que font le Burkina Faso, le Cameroun, la Côte d'Ivoire et le Sénégal ? *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 94, 95-106. <https://doi.org/10.4000/ries.14661>
- Lhuillier, D. (2006). Clinique du travail : Enjeux et pratiques. *Pratiques psychologiques*, 12(2), 205-219.
- Lothaire, S., Dumay, X., & Dupriez, V. (2012). Pourquoi les enseignants quittent-ils leur école ? Revue de la littérature scientifique relative au turnover des enseignants. *Revue française de pédagogie*, 4, 99-126.
- Sirois, G., Dembélé, M., & Labé, O. (2018). La pénurie de personnel enseignant du primaire en Afrique subsaharienne francophone : Quels progrès depuis les indépendances ? *Éducation et francophonie*, 45(3), 13-34.
- Viviers, S. (2016). Souffrance et stratégies défensives dans le travail de conseillers d'orientation en milieu scolaire : L'identité professionnelle en question. In G. Fournier, L. Lachance, & E. Poirel, *Éducation et vie au travail : Diversité des trajectoires professionnelles et dynamique de maintien durable en emploi* (p. 253-293). Presse de l'Université Laval.

Remerciements (facultatif)

- LaPEA/Université de Paris Cité, particulièrement à Laurent SOVET et son équipe, pour la formation des assistant.e.s de recherche
- AUF/AFD pour le financement de la collecte et de l'analyse des données
- Enseignant.e.s, les administrateurs et administratrices de l'éducation participant.e.s

