

Implication Des Enseignants Salariés Du Primaire Et Secondaire Dans La Carrière Enseignante

[Involvement Of Salaried Primary And Secondary Teachers In The Teaching Career]

Paluku Kabunga Lebon¹, Kambale Taghoya Livinus², Léon Shongo Onasaka³, Kambale Byalemene Damien⁴, Muhindo Bitamuyi Mboyoy⁵

¹Assistantant à ISTM/BENI. Email: lebonkabunga@gmail.com,

²Assistant à ISTM BENI. Email: tagoyalivinus@gmail.com,

³Assistant à l'ISTM KARAWA, shongoleon225@gmail.com

⁴Assistant à ISTM BENI. Email: isdamienkambale@gmail.com,

⁵Assistant à l'UNILUK, jonsbitamuyi@gmail.com



Résumé – Le présent travail s'intéresse à l'implication professionnelle des enseignants du primaire et du secondaire avec effet sur le rendement scolaire. Les données ont été recueillies auprès des enseignants du milieu rural (Territoire de Lubero) et Urbain (en ville de Butembo).

Après traitement des données, nous avons constaté que les trois formes d'implication prédominantes sont implication normative suivi d'implication calculée et implication affective; Aussi les trois natures d'implication professionnelle présentent des inter corrélations significatives entre elles.

Mots clés – Implication, Enseignants, Salariés, Primaire, Secondaire, Carrière Enseignante

Abstract – This work focuses on the professional involvement of primary and secondary school teachers with an effect on school performance. Data were collected from teachers in rural (Territory of Lubero) and urban (in the city of Butembo) areas.

After processing the data, we found that the three predominant forms of involvement are normative involvement followed by calculated involvement and affective involvement; also, the three types of professional involvement present significant intercorrelations between them

Keywords – Involvement, Salaried, Primary, Teachers, Secondary, Teaching Career.

I. INTRODUCTION

L'homme travailleur peut par sa nature, son esprit d'aventure infini, faire avancer ou régresser le travail selon qu'il est de bonne ou de mauvaise humeur [1]. Le but ultime de la gestion du personnel comme le dit Marilo Silvio cité par Citeya (1990; p.98): « est d'obtenir l'exécution du travail en utilisant aux mieux les capacités et les connaissances de chaque collaborateur et d'assurer son intégration ». Raison pour laquelle dans une organisation les activités opérationnelles consistent à planifier, à acquérir et conserver le climat organisationnel satisfaisant et valorisant juste pour favoriser une forte implication au travail.

L'implication des salariés dans leur travail est une problématique au cœur des préoccupations actuelles dans le milieu du travail, centrées autour de la question suivante: les salariés se mobilisent-ils pour leur travail? L'inconvénient est qu'il existe pléthore de

termes pour qualifier cette mobilisation: doit-on parler de motivation au travail, d'engagement, d'implication? Ces concepts, souvent utilisés de manière synonymique, n'en recouvrent pas pour autant la même réalité. Ainsi, alors que certaines notions renvoient à ce qui est intrinsèque au salarié (l'exemple le plus flagrant est la motivation), d'autres sous-entendent voire accordent une importance essentielle à l'environnement et au contexte dans lequel le salarié évolue [2].

Le concept d'implication dans sa généralité renvoie à un état psychologique reflétant la prédisposition de l'individu à agir en faveur d'un objet donné, le métier, le syndicat, et dans le cas présent, le travail. Gamassou (2004 ; p.13) précise à son propos qu'elle « n'est pas un sentiment fugitif mais un type de relation à son travail ».

L'employé s'identifie à son organisation, s'y attache, et laisse transparaître tout ceci à travers des comportements allant dans le sens des attentes de l'organisation.

En effet que l'on soit dans une organisation du secteur public, parapublic ou privé, la nécessité pour les dirigeants d'offrir aux membres un cadre de travail propice les amenant à maintenir une ligne d'action consistante pour un rendement meilleur reste un véritable leitmotiv. D'où l'intérêt de comprendre et d'identifier les éléments de l'environnement pouvant être considérés comme des facteurs stimulants ou inhibiteurs en milieu professionnel [3].

Selon Marine Brasseur et Héra Janet (2013; p.134). L'implication des salariés est aujourd'hui considérée comme l'une des conditions de réussite des changements survenant dans l'entreprise, quelle qu'en soit la nature.

L'implication des salariés est une nécessité incontournable. Même si certains employeurs semblent ignorer son importance, l'implication des salariés est indispensable, puisque la réussite d'une prestation dépend de la relation qui s'établit entre le client et le salarié. Ce qui fait qu'avec l'évolution de travail, les compétences relationnelles constituent un véritable enjeu pour les entreprises, et ces compétences sont étroitement liées à l'engagement des personnes dans l'organisation [4].

Les organisations mettent de plus en plus à la disposition de leur personnel des outils de travail performant tout en prenant en compte leurs besoins et attentes. Cependant, ces environnements de travail n'amènent pas toujours les travailleurs à s'engager et s'impliquer pleinement dans le travail. Tellement que l'homme a toujours fait face aux besoins qui sont considérés comme des facteurs d'impulsion pendant sa vie professionnelle.

Ainsi, comme le notent Hellriegel et al. (1992, p.159): « si un individu ressent des besoins, il est plus susceptible de renforcer sa motivation.»

Les entreprises vivent aujourd'hui un paradoxe: comment assurer la gestion simultanée de l'implication et de la précarité ? Lorsque l'entreprise ne peut pas offrir suffisamment d'avantages en échange de l'implication, elle s'expose en effet à un désinvestissement de la part de ses salariés. Tellement que tout développement économique de l'entreprise dépend de la manière de gérer ses travailleurs » Mintzberg (1989, p.18) déclare: « que nous devons comprendre que, partout, où il y a développement économique, il y a attention soutenue pour les procédures de management [5].

Depuis longtemps avec l'existence du monde du travail, il est toujours important de connaître le droit et les obligations que doivent se fixer les contractants c'est-à-dire l'employeur et le travailleur pour une bonne implication au travail. Car le travailleur se trouve par conséquent bien impliqué au sein d'une organisation ou dans une profession quelconque si et seulement si, il est sous une bonne sécurité sociale autrement dit s'il a une base salariale trop motivante, et s'il y a une bonne communication, ou une bonne collaboration.

La motivation des enseignants dans les organisations scolaires permet d'observer une forme d'implication et un rendement scolaire trop efficace.

Bien que peu nombreuses, ces recherches ont notamment mis en évidence que des employés plus impliqués permettent à l'organisation de réaliser des meilleures performances financières.

Si l'implication organisationnelle de tous les employés semble être intéressante, un intérêt particulier pourrait être accordé à l'implication des cadres dirigeants. En effet, ces derniers ont un pouvoir d'influence important sur le reste du personnel surtout dans des pays caractérisés par des styles de direction paternalistes (Elgar, 1999, p. 152).

Par conséquent, la faible implication des employés constitue un problème, qui fait que l'organisation se trouve en pleine ralentie dans l'achèvement de sa mission.

Ainsi il est important étant que gestionnaire des employés de tenir compte des conventions réalisées pendant la définition du contrat. Tellement que le non-respect de ces dernières peut engendrer autant de conséquences fâcheuses comme il a été dit ci-haut en influençant négativement les travailleurs dans leur implication au travail [6].

Dans un pays Anglo-Saxon, on a mené à partir d'une échelle de mesure de l'implication organisationnelle permettant d'établir le profil d'implication des employés, inspirée des modèles d'Allen, Meyer et Smith (1993 ;p132) et de Meyer et Herscovitch (2001 ; p320), et passée effectivement à 500 fonctionnaires, la recherche montre que près de la moitié, à savoir 226 donc 49% se situaient dans la marge de la faible implication ; ce résultat nous permettait ainsi d'affirmer que ce phénomène n'est pas une allégation abstraite, mais un mal bien réel.

Dans des pays, tel que la Tunisie, les cadres dirigeants sont considérés comme des meneurs plutôt que comme des superviseurs et de ce fait, une personne bien impliquée peut constituer un bon exemple pour ses subordonnée [7]. La question suivante peut donc être posée: des cadres dirigeants plus impliqués donnent-ils plus de valeur financière à leur organisation?

Afin de développer une meilleure réponse à cette question, il serait important de considérer la théorie tripartite de Meyer et Allen [8], concevant que les trois dimensions de l'implication organisationnelle (affective, calculée et normative) engendrent des conséquences visiblement différentes. Il semble donc que les gains des performances espérées de l'implication des cadres dirigeants soient conditionnés par la nature de cette attitude. Dans cette perspective, cet article s'intéresse à l'impact de l'implication organisationnelle et plus précisément de l'implication affective, calculée et normative des cadres dirigeants sur la performance financière des organisations tunisiennes [9].

Ainsi l'implication des enseignants dans leurs professions respectueuses est figurée parmi les actuels problèmes les plus courants du pays, voire même de notre province du Nord-Kivu et particulièrement à Butembo et Lukanga. Et cette situation fait de nous une préoccupation majeure, tellement que nous observons à chaque début d'une année scolaire, les bruits de grèves et mouvements de sécher le travail (de l'enseignement) suite à des réclamations de salaire pour les uns, la reconnaissance des autres qualifiés de nouvelles unités en dépit des nombres d'années prestées. Cependant, sans avoir obtenu gain de cause ils finissent par aller aux cours. La préoccupation majeure dans cette étude est de savoir le niveau d'implication des enseignants dans leur carrière; en d'autres termes, les enseignants sont-ils vraiment impliqués dans leur profession ? Si oui quelle est la forme d'implication qui prédomine chez les enseignants ? Mais aussi existe-t-il une liaison significative entre les formes d'implication à savoir: l'implication normative, calculée et affective chez les enseignants ?

II. METHODOLOGIES

Cette partie décrit les matériels, les méthodes et les techniques pour la collecte des données, l'analyse et l'interprétation des résultats sur « l'implication des enseignants dans la profession en Butembo et en milieu rural de Lukanga. »

Pour atteindre nos objectifs et la vérification des hypothèses, un questionnaire d'enquête du type Likert adressé aux enseignants de l'EPSP en Butembo et en milieu rural de Lukanga a été utilisé. Ainsi la technique d'analyse des données est le test F de Fichier et test rBP. Pour toute fiabilité, la valeur d'Alpha de Cronbach a été de $0.76 > 0.70$ (Test fiable).

Avant toute analyse de nos items, ces derniers ont subi une analyse en composantes principales où trois facteurs ont été retenus. Les préalables étaient d'abord de procéder à une analyse d'adéquation avec l'indice de KMO qui a donné une valeur de ,759 (bon). Pour montrer la concordance avec les concepteurs de l'outil; nous avons soumis les données en une ACP pour voir s'il restitue les 3 composantes.

Ainsi le tableau ci-après donne plus de détail:

Tableau 1 : L'indice KMO et test de Bartlett

| | | |
|---|---------------------------|---------|
| Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin. | | ,759 |
| | Khi-deux approximé | 633,286 |
| Test de sphéricité de Bartlett | Ddl | 153 |
| | Signification de Bartlett | ,000 |

Globalement, l'ACP a restitué les 3 composantes avec l'alignement de presque tous les items dans leur composante correspondante et nous nous sommes alignés à la conception de la version française pour les analyses

Interprétation du coefficient de corrélation

Certains auteurs proposent des schémas qualitatifs d'interprétation par exemple:

- r entre .00 et .20 est une corrélation faible, relation quasi –négligeable.
- r entre .20 et .40 est une corrélation basse définie, mais faible.
- r entre .40 et .70 est une relation modérée, relation consistante.
- r entre .70 et .90 est une corrélation haute, relation forte ou marquée.
- r entre .90 et 1 est une corrélation élevée.

III. RESULTATS

Après analyse des données, nous avons obtenu les résultats suivants:

Tableau2: Les formes implications prédominantes chez les enseignants dans l'exercice de leur profession.

| IMPLICATION | N | Moyenne | Ecart-type | F | Signification | Ddl | Interprétation |
|------------------|-----|---------|------------|--------|---------------|-----|-------------------|
| AFFECTIVE | 136 | 2,7059 | ,58908 | | | 2 | |
| CALCULEE | 136 | 3,2463 | ,69187 | 30,453 | ,000 | 405 | Test significatif |
| NORMATIVE | 136 | 3,2463 | ,69187 | | | 407 | |
| Total | 408 | 3,0662 | ,70550 | | | | |

Commentaire : Dans le tableau ci-haut, le résultat nous relève un score moyen de : 2,7059 avec un écart type de ,58908 pour l'implication affective, 3,2463 qui est un score moyen avec un écart type de ,69187 pour l'implication calculée et 3,2463 comme score moyen avec un écart type de ,69187 pour l'implication normative. En appliquant le test de l'analyse de la variance (ANOVA), nous présentons une valeur de signification de ,000 qui est inférieure au seuil de 95%, nous rejetons l'hypothèse nulle en faveur de l'hypothèse alternative selon laquelle il existe au moins une forme d'implication présentant un score moyen différent que les autres formes d'implication notamment : l'implication affective. D'une manière générale l'implication normative et calculée déterminent plus l'implication des enseignants dans leur profession.

Tableau 3 : Liaison entre les formes d'implication en savoir : implication normative avec l'implication calculée et affective chez les enseignants.

| Type d'implication | rBP (Normative) | P Value | Interpretation |
|--------------------|-----------------|---------|-------------------|
| CALCULEE | ,498** | ,000 | Test significatif |
| AFFECTIF | ,512** | ,000 | Test significatif |

Commentaire : Le tableau ci-après relève les différents coefficients de corrélation entre les dimensions de l'implication au travail. Ainsi :

- Entre l'implication normative et l'implication calculée la valeur de ,498** avec un P de ,000 inférieur à 0,05 : relation significative.
- Entre l'implication normative et l'implication affective la valeur est de ,512** avec un P de ,000 inférieur à 0,05 : relation significative.

Ces résultats nous amènent à rejeter notre hypothèse nulle en faveur de l'alternative selon laquelle les formes d'implications sont inter corrélées. Ainsi on peut se poser la question de savoir laquelle de ces dimensions est plus liée à l'implication générale des enseignants dans leur carrière professionnelle ?

Tableau 4 : Relation entre l'implication générale et les dimensions de l'implication.

| IMPLICATION | Rbp | P | r2 | Interprétation |
|------------------|--------|------|-------|-------------------|
| NORMATIVE | ,824** | ,000 | 67.89 | Test significatif |
| CALCULEE | ,786** | ,000 | 61.77 | Test significatif |
| AFFECTIVE | ,736** | ,000 | 54.16 | Test significatif |

Commentaire: ce tableau ci-après relève la relation entre les dimensions de l'implication au travail et l'implication générale d'un enseignant en milieu professionnel. Ainsi :

- Entre l'implication normative et l'implication générale la valeur P est de ,000 inférieur à 0,05 : relation significative.
- Entre l'implication calculée et l'implication générale la valeur P est de ,000 inférieur à 0,05 : relation significative.
- Entre l'implication affective et l'implication générale la valeur P est de ,000 inférieur à 0,05 : relation significative.

Ces résultats nous amènent à rejeter notre hypothèse nulle en faveur de l'alternative selon laquelle les formes d'implications sont corrélées significativement à l'implication générale.

Tableau 5 : Tableau de détermination de la droite de régression

| Modèle | Variables introduites | Constante | Coefficient de régression | T de student | p | interprétation |
|----------|-----------------------|-----------|---------------------------|--------------|------|----------------|
| 1 | NORMATIVE | , 713. | ,766 | 16,861 | ,000 | prédicteur |
| 2 | CALCULEE | . | ,535 | 13,690 | ,000 | prédicteur |
| 3 | AFFECTIVE | . | ,334 | 9,751 | ,000 | prédicteur |

Commentaire: Ce tableau reprend les éléments de la régression multiple par rapport à l'implication des enseignants en milieu professionnel.

Ainsi partant de l'équation fondamentale de la régression: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, notre équation de régression dans cette étude de l'implication des enseignants dans leur profession est de $y = ,713 + ,766X_1 + ,535X_2 + ,334X_3$.

X_1 est égale implication normative, X_2 égale implication calculée et X_3 égal implication affective. L'application du test t de student Donne des valeurs: 16,861 pour l'implication normative, 13,690-pour l'implication calculée et 9,751 pour l'implication affective. Avec un P de 0,00 inférieur à notre seuil de 0,05 toutes les dimensions sont des vraies prédicateurs de l'implication générale.

IV. DISCUSSIONS & CONCLUSION

Notre travail traitait sur l'implication des enseignants dans leur profession, l'année 2013-2014 à milieu urbain de Butembo et rural de Lukanga. De toutes les façons, les enseignants continuent à vivre une vie de réclamation de l'insatisfaction du salaire dérisoire qui provient de l'Etat et pourtant que ces derniers continuent à s'impliquer dans leur profession [10]. Et par rapport à cette situation problématique nous nous sommes posé une série des questions selon lesquelles : Les enseignants sont-ils vraiment impliqués dans leur profession ? Si oui quelle est la forme d'implication qui prédomine chez les enseignants ? Mais aussi existe-t-il une liaison significative entre les formes d'implication en savoir: implication normative, calculée et affective chez les enseignants ? Les variables comme: le sexe, le milieu d'origine, le cycle, le mode de gestion du personnel, la qualification, le

régime de gestion et le statut de l'enseignant influencent-ils significativement la relation entre les formes d'implication observée chez les enseignants ? Ainsi notre travail est orienté par trois hypothèses suivantes:

- La forme d'implication qui prédomine chez les enseignants dans l'exercice de leur profession serait l'implication normative.
- Il existe une relation statistiquement significative entre les formes d'implication en savoir: implication normative, calculée et affective chez les enseignants.

Nous avons trois objectifs principaux à savoir: l'exercice de leur profession.

- Déterminer les degrés d'inter corrélation qui existe entre les formes d'implication en savoir: implication normative, calculée et affective chez les enseignants.
- Vérifier si les variables comme : le sexe, le milieu d'origine, le cycle, le mode de gestion du personnel, la qualification, le régime de gestion et le statut de l'enseignant influencent significativement la relation entre les formes d'implication observée chez les enseignants et l'implication en générale.

Notre population d'étude est constituée par les enseignants de la ville de Butembo et du milieu rural de Lukanga. Pour la récolte des données nous nous sommes servis d'un questionnaire élaboré sur le modèle de l'auteur du nom de Likert. Les résultats relèvent les inter corrélations entre les formes d'implications dans la réalisation des résultats scolaires.

Ainsi partant de l'analyse, l'interprétation et la conclusion ci-haut, nous suggérons :

- Au gouvernement d'assurer les meilleures conditions de vie des enseignants en leur payant, surtout par rapport à leur service rendu au niveau de l'enseignement.
- Aux enseignants de vivre toutes les dimensions de l'implication surtout la dimension affective; en évitant de considérer l'enseignement comme la cinquième roue au moment où ils délaissent la profession en cas d'un travail qui le rémunère plus.

RÉFÉRENCES

- [1] Allen N.J., Meyer J.P. et Smith C. (1993). "Commitment to organizations and occupations : extension and test of a three-component conceptualization". In *Journal of Applied Psychology*, n°78.
- [2] Citeya, C, (1990). Cours de gestion du personnel. Inédit, G3 SPA et L2 SOC, UNIKIS : F.P.S.E.
- [3] Elgar E. (1999). *Business leadership and culture*. USA: édition Bjorn Bjerke.
- [4] Gamassou, C. E. (2004). « Prévenir le stress professionnel et promouvoir l'implication au travail, un enjeu de gestion des ressources humaines ». Paris : PUF.
- [5] Hellriergel, Slocum, Woodman(1992). *Management des organisations*. Boeck niversité.
- [6] Marine Brasseur et Héla Janet Mzabi(2013). *Implication des salaries, clef de réussite du changement*. Paris: PUF.
- [7] Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). «Commitment in the Workplace Toward a General Model». In *Human Resource Management Review*, 11 : 299-326.
- [8] Meyer J.P. & Allen N.J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousand Oaks ca. sage.
- [9] Meyer J.P., Paunonen S.V., Gellatly S.H., Goffin R.D. & Jackson D.N. (1989). *Organizational commitment and job performance: it's the nature of commitment qui counts*. In *Journal of Applied Psychology*, Vol.74, 152-156.
- [10] Meyer J.P., Stanley D.J., Herscovitch L. & Topolnytsky L. (2002). *Affective, continuance, and normative commitment to the enterprise: A Meta analysis of antecedents, correlates, and consequences*. In *Journal of Vocational Behaviour* , Vol. 61, 20-52.