

Conditions de travail et bien-être des enseignants du secondaire au Cameroun : cas des établissements privés de la ville de Douala

Working conditions and well-being of secondary school teachers in Cameroon: the case of private schools in the city of Douala

ASSE Célestin

Enseignant-Chercheur

Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales

Université de Douala –Cameroun

Laboratoire de Management Stratégique, Responsabilité Sociétale des Organisations et
Développement Durable (MEMSRO-DD)

FOUDA ONGODO Maurice

Enseignant-Chercheur

Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales

Université de Douala-Cameroun

Laboratoire de Management Stratégique, Responsabilité Sociétale des Organisations et
Développement Durable (MEMSRO-DD)

TEUPET Guylaine Alphanie

Etudiante-Chercheur

Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales

Université de Douala-Cameroun

Date de soumission : 20/04/2025

Date d'acceptation : 08/06/2025

Pour citer cet article :

ASSE. C. & AL. (2025) « Conditions de travail et bien-être des enseignants du secondaire au Cameroun : cas des établissements privés de la ville de Douala », Revue Française d'Économie et de Gestion « Volume 6 : Numéro 6 » pp : 306- 327.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons
Attribution License 4.0 International License



Résumé

L'objectif de cet article est d'analyser l'impact des conditions de travail sur le bien-être des employés notamment les enseignants du secondaire privé dans un contexte africain. Notre étude s'appuie sur une enquête de 90 enseignants représentant les établissements d'enseignement privé du secondaire de la ville de Douala. Les tests effectués sur la base de l'analyse factorielle et de la méthode des équations structurelles ont révélé deux principaux résultats : les facteurs environnementaux ($r = 0,752$; $p = 0,000$) (Les matériels et équipement nécessaires pour enseigner efficacement, les ressources pédagogiques disponibles) exercent une influence forte sur le bien-être de ces enseignants que les facteurs organisationnels (p -value est de $0,034$). Les pratiques managériales et organisationnelles comme l'autonomie dans votre enseignement, la prise en compte des attentes, la formation du personnel, la réduction de la charge de travail et rémunération incitative, optimisent le bien-être des enseignants du secondaire et améliorent la qualité de l'éducation offerte aux élèves dans l'enseignement privé.

Mots-clés : conditions de travail ; bien-être des enseignants ; qualité de l'éducation ; établissements privés ; Douala.

Abstract

The objective of this article is to analyze the impact of working conditions on the well-being of employees, particularly private secondary school teachers, in an African context. Our study is based on a survey of 90 teachers representing private secondary school establishments in the city of Douala. Tests carried out on the basis of factor analysis and the structural equation method revealed two main results: environmental factors ($r = 0.752$; $p = 0.000$) (The materials and equipment needed to teach effectively, the available educational resources) have a strong influence on the well-being of these teachers than organizational factors (p -value is 0.034). Managerial and organizational practices such as autonomy in your teaching, consideration of expectations, staff training, reduction of workload, and incentive pay, optimize the well-being of secondary school teachers and improve the quality of education offered to students in private education.

Keywords : working conditions; well-being of teachers; quality of education; private institutions; Douala.

Introduction

Ces dernières années, le bien-être des enseignants a fait l'objet d'une attention croissante qui a donné lieu à une pléthore d'études empiriques dans diverses disciplines. Le bien-être des enseignants est un enjeu crucial pour les écoles et la société. Il est considéré comme lié à l'efficacité de l'enseignement, aux résultats des élèves et à la gouvernance de l'éducation (Duckworth, Quinn et Seligman, 2009 ; Sutton et Wheatley, 2003). Il a été démontré qu'un bien-être des enseignants élevés aide les écoles, en tant qu'organisations, à stabiliser leur fonctionnement et à accroître l'engagement des membres du personnel (Creemers et Reezigt, 1996).

En revanche, un faible bien-être des enseignants est considéré comme un obstacle à l'amélioration des écoles et aux réformes éducatives et peut entraîner des taux d'absentéisme des enseignants plus élevés (Education Support, 2019 ; Parker, Martin, Colmar et Liem, 2012). Le bien-être des enseignants est également associé à d'autres constructions psychologiques, notamment négativement au stress et à l'épuisement professionnel des enseignants (Buric, Sliskovic et Penezic, 2019), et positivement à la satisfaction et aux émotions positives (Bullough et Pinnegar, 2009), à la résilience et à l'épanouissement (Beltman, Mansfield et Price, 2011), ainsi qu'à la motivation et à l'engagement (Cameron et Lovett, 2015). En outre, il a été considéré dans le contexte plus large de la santé mentale (Gray, Wilcox et Nordstokke, 2017). Néanmoins, cette pléthore de recherches et de résultats corrélationnels, ainsi que l'utilisation ambiguë du concept de bien-être, peuvent entraver le développement de la théorie du bien-être et empêcher de nouvelles recherches et pratiques visant à favoriser le bien-être des enseignants (Tina Hascher et Jennifer Waber, 2021).

Pendant notre séjour dans certains établissements secondaires privés de la ville de Douala, nous avons remarqué que les enseignants faisaient face à plusieurs défis en termes de condition de travail qui peuvent gravement affecter leur bien-être social et émotionnel, compromettant ainsi leur capacité à fournir un enseignement de qualité. Bref, ces conditions ne sont pas suffisamment bonnes. Ce qui justifie le sentiment de frustration des enseignants.

Pourtant la loi n°004/022 du 22 Juillet 2004, fixant les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement privé au Cameroun, mentionne que l'enseignant a droit à un salaire régulier, une couverture sociale et dispose d'une formation continue, etc. Autant d'éléments qui symbolisent les difficultés des établissements privés de l'enseignement secondaire en matière de viabilité des conditions de travail. Dans une telle circonstance, on est plongé dans une nécessité de réfléchir dans quelle mesure valoriser les conditions de travail

dans le but d'apporter des réponses au bien-être au travail des enseignants dans le secondaire privé au Cameroun ; surtout où la législation semble absente sur plusieurs aspects dans son application.

Notre question de recherche est : quelles sont les effets des conditions de travail sur le bien-être des enseignants du secondaire privé dans la ville de Douala ? De cette question principale, découlent deux questions subsidiaires : Quel est l'effet des facteurs organisationnels sur le bien-être des enseignants du secondaire privé de Douala ? Quel est l'effet des facteurs environnementaux sur le bien-être des enseignants du secondaire privé de Douala ?

L'objectif général de notre étude est de mesurer l'impact des conditions de travail sur le bien-être des enseignants du secondaire privé dans la ville de Douala. Plus spécifiquement de déterminer l'effet des facteurs organisationnels sur le bien-être des enseignants du secondaire privé de Douala ; Déterminer l'effet des facteurs environnementaux sur le bien-être des enseignants du secondaire privé de Douala.

Pour mener à bien notre étude, nous abordons tour à tour le cadre conceptuel des conditions de travail et de bien-être des enseignants, la méthodologie adoptée, l'analyse et discussion des résultats.

1. Cadre conceptuel

Le bien-être au travail reste une préoccupation majeure dans le monde de l'emploi. Au-delà des efforts du gouvernement camerounais à travers les programmes de Stratégie Nationale de Développement (SND30), des tensions sont observées ces dernières années, à l'instar des mouvements on a trop souffert (OTS), dont le premier mouvement date de plus 2 ans. Ces mouvements traduisent une réalité selon laquelle les enseignants dénoncent des mauvais traitements et un sentiment de négligence de leur métier. Plus intéressant dans le secteur privé de l'enseignement, bien qu'il ne soit pas véritablement inscrit dans les mouvements OTS, les questions autour du bien-être au travail demeurent une réalité.

1.1 Cadre conceptuel de l'étude

En consultant la législation sur la réglementation du travail dans l'enseignement secondaire au Cameroun, le secteur privé semble oublié. En ceci, il est difficile de promouvoir le bien-être des enseignants si le minimum nécessaire n'est pas respecté. Ainsi, en échangeant avec les enseignants du secteur privé, le sentiment de frustration, de déception se dégage aussi bien à l'endroit des chefs d'établissements que du gouvernement. Ils décrivent l'absence de couverture sociale pour les uns, le manque de ressources pédagogiques, pas de formations continues, aucun soutien administratif, pas de profil de carrière pour les autres. Surtout le problème de salaire

peu consistant et sans agenda régulier de paiement, la précarité de l'emploi semble être le commun de tous. Tous ces aspects évoqués traduisent de par les attentes des enseignants du secondaire privé un malaise au travail. De plus ces aspects cités sont tout autant des points cruciaux des conditions de travail.

1.1.1 Conditions de travail

Pour Hackman et Oldham (1976), les conditions de travail désignent un ensemble de facteurs physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels qui influent sur l'expérience des travailleurs dans leur environnement professionnel. De cette définition, quatre facteurs en ressortent : les facteurs organisationnels, sociaux, psychologiques et environnementaux. Mais dans le cadre de notre travail, portant sur l'enseignement secondaire privé, deux d'entre elles sont retenues : les facteurs organisationnels et environnementaux, parce qu'ils influencent les pratiques de gestion, les relations de leadership, le confort physique et la capacité des enseignants à accomplir efficacement leurs tâches réduisant ainsi le stress et augmentant leur bien-être général.

Pour Cristine Deschamps (2023), Une bonne condition de travail est un environnement qui est favorable à la santé et à la productivité des employés. Elle est créée grâce à une combinaison de facteurs physiques et psychologiques, parmi lesquels : des conditions d'emploi favorables, des procédures et des technologies adaptées, un soutien social et une formation continue.

Le premier aspect sur lequel se construit la confiance dans les relations de travail et qui mène à un bien-être tant recherché par tout professionnel repose sur les conditions de travail.

1.1.2 Bien-être des enseignants

La littérature présente le bien-être, selon Diener et Ryan (2009), comme un état de satisfaction et de réalisation personnelle dans différents domaines de la vie, y compris le travail, les relations interpersonnelles et la santé mentale. Le bien-être au travail est un concept démontrant la satisfaction d'un salarié au sein de son entreprise. En effet, une forte cohésion sociale au sein d'un établissement scolaire peut améliorer le sentiment d'appartenance et réduire le stress lié au travail tout en étant capable de gérer les défis émotionnels quotidiens, tels que la charge de travail, les attentes des parents et les interactions avec les élèves tout en maintenant une attitude positive et résiliente. Le bien-être n'est possible qu'à partir des meilleures conditions de travail. L'étude des conditions de travail et du bien-être des enseignants est importante car ces deux aspects sont intrinsèquement liés à la qualité de l'éducation : des conditions de travail défavorables peuvent entraîner un stress accru, un absentéisme, une baisse de motivation, un changement de métier et une performance réduite, affectant ainsi la qualité de l'enseignement

et, par extension les résultats des élèves. A l'inverse, des conditions de travail favorables peuvent améliorer le bien-être des enseignants, les rendant plus engagés et efficaces dans leur travail. Les enseignants sont la pierre angulaire du système éducatif.

La question du bien-être des enseignants adresse donc plusieurs enjeux : leur engagement et un haut niveau de motivation dans la durée, le bien-être des élèves et leur réussite scolaire.

En revanche, un faible bien-être des enseignants est considéré comme un obstacle à l'amélioration de l'école et aux réformes éducatives et peut conduire à des taux plus élevés d'enseignants absentéistes (Soutien à l'éducation, 2019 ; Parker, Martin, Colmar et Liem, 2012). Le bien-être des enseignants est également associé à d'autres constructions, y compris négativement avec le stress et l'épuisement professionnel des enseignants (Buric, Sliskovic et Penezic, 2019), et positivement avec la satisfaction et les émotions positives (par exemple, Bullough et Pinnegar, 2009), la résilience et l'épanouissement (Beltman, Mansfield et Price, 2011) et la motivation et l'engagement (Cameron & Lovett, 2015). De plus, il a été examiné dans le cadre de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) qui a apporté une première contribution concernant l'importance du bien-être. (Tina Hascher & Jennifer Waber, 2021, Educational Research Review).

En psychologie, Diener (1984) a été l'un des premiers chercheurs à examiner le bien-être subjectif et à l'apporter à l'ordre du jour scientifique. De son point de vue, le bien-être est représenté par une satisfaction subjective de la vie ainsi que par une satisfaction positive et affective négatif. Ses contributions ont inspiré le modèle à composantes multiples de la recherche sur le bien-être, ainsi que des recherches ultérieures telles que les travaux de Ryff (1989), qui a décrit le bien-être psychologique par l'acceptation de soi, la maîtrise de l'environnement, l'autonomie, les relations positives avec les autres, la croissance personnelle et le but de la vie. Keyes (2002) a par la suite intégré trois facettes du bien-être : émotionnelle, psychologique, et social – dans le concept de santé mentale.

Un enseignant qui débute a une énorme charge de travail entre l'animation, la préparation des cours, la correction des copies, les différents niveaux de classe à gérer, les situations personnelles de ses élèves qui peuvent être difficiles. C'est un métier très intense dans lequel la prise de recul et la juste place sont souvent difficiles à trouver. La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance vient de publier, en France, un baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale, réalisé au printemps 2022 auprès de 62 000 enseignants. Celui-ci indique des chiffres inquiétants sur le mal-être de la profession. Si les enseignants ont le sentiment que leur vie personnelle et professionnelle a du sens et de la valeur,

ils n'ont paradoxalement pas le sentiment d'exercer un métier valorisé dans la société. En outre, la moitié d'entre eux signalent un sentiment d'épuisement professionnel élevé.

Ainsi notre hypothèse principale est libellée comme suit : « les conditions de travail ont un impact sur le bien-être des enseignants du secondaire privé de Douala ». Ensuite, elle sera opérationnalisée en deux hypothèses secondaires H_1 et H_2 suivantes qui seront analysées et soumises à une expérimentation au moyen d'un test d'hypothèse.

H_1 : Les facteurs organisationnels ont un effet sur le bien-être des enseignants du secondaire privé de Douala ;

H_2 : Les facteurs environnementaux ont un effet sur le bien-être des enseignants du secondaire privé de Douala.

1.1.3 Effet des facteurs organisationnels

Les conséquences d'une durée de travail trop importante ont fait l'objet de plusieurs études et peuvent être énumérées comme suit : Une diminution du bien-être psychologique et du niveau de concentration et de conscience de l'individu (Sparks et al, 1997) ; L'adoption d'un mode de vie et de comportement nuisible à sa santé physique de la part du travailleur : alcoolisme, tabagisme, manque d'exercice, régime alimentaire inapproprié, ... (Sparks et al, 2001) ; Une altération des relations familiales et amicales (Sparks et al, 2001).

1.1.4 Effet des facteurs environnementaux

Le modèle de Karasek (1979) est un modèle bidimensionnel tenant compte de l'interaction entre l'environnement professionnel et les possibilités d'actions du travailleur. La première dimension est en lien avec la charge de travail, qui peut se décliner en charge mentale, physique et émotionnelle. La seconde dimension concerne la latitude décisionnelle du travailleur, c'est-à-dire le contrôle qu'il a sur son propre travail.

Quant au lien entre les facteurs organisationnels et le bien-être environnemental, il est aussi positif. En effet, les résultats du test sur ce lien mettent en exergue une valeur estimée de 1. Allant dans le même sens, ce lien est confirmé par un p-value de 0,003 %, inférieur au seuil de 5%. En fin, les résultats mettent en évidence une valeur satisfaisante du CR (t de Student) de 2,957.

Afin d'infirmer ou confirmer notre hypothèse, nous devons juger au préalable la qualité d'ajustement du modèle. Les indicateurs principaux du modèle structurel de l'impact des facteurs environnementaux sur le bien-être au travail sont consignés dans le tableau ci-contre.

Tableau N° 1 : Indicateurs du test du modèle structurel, facteurs environnementaux – bien-être

Relations testées	Coefficients structurels	Seuil de signe de relation
Approche processus/satisfaction des enseignants	0,82	0,00
χ^2	176,682	
χ^2/ dl	2,419	
RMR	0,077	
RMSEA	0,071	
CFI	0,973	
NFI	0,955	
GFI	0,921	
AGFI	0,947	
AIC du modèle / AIC du modèle indépendant	174,183/431,309	

Source : Nos analyses

L'hypothèse H1.2 (Les facteurs environnementaux sont liés positivement au bien-être au travail) est vérifiée. L'on réalise que les facteurs environnementaux à travers les ressources pédagogiques disponibles entraînent véritablement le bien-être. Dès que notre modèle d'équation a jugé sa bonne qualité, nous allons ainsi vérifier la relation entre nos hypothèses :

Tableau N°2 : Test de l'hypothèse H1.2

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BIEN_SOCIAL <--- FACT_ENVIR	2,674	1,228	2,178	,029	
BIEN_EMOT <--- FACT_ENVIR	,606	,694	2,873	,038	
BIEN_ENVIR <--- FACT_ENVIR	1,000	,311	3,656	***	

Source : Nos analyses (à partir du logiciel AMOS version 23.0)

Au vu de ce tableau, nous constatons que les facteurs environnementaux ont une influence positive (2,674) sur le bien-être social car le p-value est de 0,029 soit 2,9% qui est inférieur à 5% avec un C.R de 2,178 qui est également supérieur à 2 en valeur absolue.

Pour ce qui est du lien entre les facteurs environnementaux et le bien-être émotionnel, nous observons également un lien positif estimé à 0,606. Ce lien a un p-value de 0,038 soit 3,8 % qui est inférieur à 5% pour un CR (t de Student) de 2,873. Cette valeur du CR est satisfaisante car elle est supérieure à 2 en valeur absolue.

Quant au lien entre les facteurs environnementaux et le bien-être environnemental, il est aussi positif. En effet, les résultats du test sur ce lien mettent en exergue une valeur estimée de ce lien de 1. Allant dans le même sens, il est confirmé par un p-value très significatif (inférieur à 0,001) inférieur au seuil de 5%. En fin, les résultats mettent en évidence une valeur satisfaisante du CR (t de Student) de 3,656.

Une observation du modèle structurel permet de s'apercevoir que des facteurs environnementaux ont un impact positif sur les dimensions sociales, émotionnelles et environnementales du bien-être. Des items de mesure retenus au terme de l'ACP, « les ressources pédagogiques disponibles, l'environnement physiques des salles de classe et la disponibilité des matériels et équipements » sont ceux qui, à Douala, expliquent le plus de facteurs environnementaux respectivement à hauteur de 64,5 %, 54,3 % et 54,9 %. Les facteurs environnementaux retenus ont une corrélation plus forte sur le bien-être environnemental avec une variance partielle de 2,67%.

Ensuite la dimension du bien-être la plus corrélée aux facteurs environnementaux est le bien-être environnemental. Avec une variance partielle de 1%, les données relatives au contexte des établissements secondaires privés de Douala indiquent que les facteurs organisationnels sont positivement liés au bien-être environnemental des enseignants, mais, à une intensité moins forte que celle du lien établi entre les facteurs environnementaux et le bien-être environnemental. En fin, les résultats mettent en exergue un lien positif entre les facteurs environnementaux et le bien-être émotionnel. Avec une variance partielle de 0,61%, c'est le lien le plus faible établie entre les facteurs environnementaux et le bien-être.

En définitive, les résultats des tests de cette hypothèse présentés dans les tableaux 2 montrent que les facteurs environnementaux, notamment à travers les ressources pédagogiques disponibles, ont un impact positif et significatif sur le bien-être principalement sur les conflits avec les élèves, les parents et les collègues.

2. Méthodologie

L'approche quantitative choisie dans cette étude repose sur la collecte et l'analyse de données numériques pour examiner objectivement les conditions de travail et le bien-être des enseignants du secondaire privé. Cette méthode permet de mesurer les variables spécifiques, d'évaluer les tendances et de tester les hypothèses formulées dans le cadre de la recherche. Face au refus de certains enseignants du secondaire privé de Douala de participer à une interview de peur de se faire identifier, nous avons pu recourir à une enquête sous anonymat qui consiste à décrire, expliquer, contrôler et prédire en se fondant sur des objectifs.

2.1 La collecte des données

La méthode de collecte des données s'est déroulée en 3 étapes : Conception du questionnaire : développement d'un questionnaire détaillé en tenant compte de la variable expliquée le bien-être au travail et de la variable explicative qui porte sur les conditions de travail des enseignants du secondaire privé ; Distribution : la diffusion du questionnaire auprès d'un échantillon représentatif d'enseignants du secondaire privé réalisé en face à face ; La collecte des réponses : la réception des réponses des enseignants participants, en veillant à obtenir un taux de réponse élevé pour assurer la représentativité de l'échantillon et la validité des résultats. Les questions portent sur les conditions de travail et le bien-être des enseignants du secondaire privé. Elles sont élaborées en fonction de deux (02) variables constituées de 3 rubriques : l'identification, les conditions de travail, le bien-être au travail.

2.2 Échantillon mobilisé

Pour tester la relation établie entre les conditions de travail et le bien-être des enseignants concernés, nous avons administré un questionnaire à 90 enseignants du secondaire privé de Douala dont un retour de 80 questionnaires exploitables ; soit un taux de sondage de 88,88% de questionnaire faisant l'objet d'analyse. Nous avons opté pour un échantillon de 90 personnes. Après la collecte des données, un traitement a été élaboré sur Excel et une analyse factorielle sur SPSS pour évaluer la fiabilité des échelles sur la base d'un modèle d'analyse des structures de covariance. L'objectif ici étant de trouver les paramètres qui offrent le meilleur ajustement entre la matrice « *théorique* » des covariances et la matrice « *réelle* » des données empiriques. Pour valider la structure causale des variables théoriques du modèle, la modélisation par les équations structurelles, fondée sur l'analyse des structures de covariances (logiciel AMOS version 23.0) a été retenue. Il permet de tester les relations entre les variables latentes du modèle structurel qui ont été élaborées.

La méthode quantitative à travers l'utilisation d'un questionnaire pour étudier les conditions de travail et le bien-être des enseignants du secondaire privé au Cameroun est donc choisie pour sa capacité à fournir des données objectives, représentatives et facilement analysables. En effet, la méthode quantitative permet de mesurer de manière objective les variables spécifiques et les aspects du bien-être des enseignants. Cela permet d'obtenir des données numériques précises et fiables qui peuvent être analysées statistiquement pour identifier des tendances et des relations ; en utilisant un échantillon représentatif d'enseignants du secondaire privé, la méthode quantitative permet d'obtenir des résultats qui peuvent être généralisés à une population plus large d'enseignants. Cela assure que les conclusions de l'étude sont pertinentes

et applicables au groupe cible ; les données quantitatives sont généralement structurées et peuvent être traitées efficacement à l'aide de techniques statistiques.

2.3 Identification des variables

Dans le cadre de notre étude, comme variables indépendantes, nous avons identifiées comme facteurs des conditions de travail : les facteurs organisationnels, les facteurs environnementaux, les facteurs psychologiques ; les facteurs sociaux. Comme variables dépendantes, les 8 dimensions du bien-être au travail : le bien-être émotionnel, physique, environnemental, spirituel, social, financier, intellectuel et le bien-être au travail. Il importe de signaler que, l'enseignant identifie le degré de pertinence des facteurs des conditions de travail et du bien-être dans son établissement à l'aide d'une échelle de mesure de type Likert, comportant cinq modalités, s'échelonnant de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Pour cela, nous avons le tableau ci-dessous qui nous indique les principales variables qui nous permettront de réaliser notre étude empirique.

Tableau N°3 : tableau d'opérationnalisation des variables

Concepts	Dimensions	Indicateurs	Modalités
Conditions de travail	Organisationnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomie dans l'enseignement - Conciliation vie professionnelle-vie personnelle - Reconnaissance au travail - Respect du règlement intérieur - Niveau de salaire - Soutien de l'administration 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas du tout d'accord - pas d'accord - Plus ou moins d'accord - d'accord - Tout à fait d'accord
	Environnementale	<ul style="list-style-type: none"> - Salles de classe éclairées - Température adéquate - Chaises et tables ergonomiques - Outil informatique avec connexion internet - Niveau de bruit - Espaces extérieurs 	
Bien-être	Social	<ul style="list-style-type: none"> - opportunités de participer à des décisions - conflits avec les élèves, collègues, parents 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas du tout d'accord - pas d'accord - Plus ou moins d'accord - d'accord - Tout à fait d'accord
	Emotionnel	<ul style="list-style-type: none"> - Notion sur le stress - Horaires de travail flexibles - Épanouissement au travail - Capacité à gérer la pression au travail - Soutien et solidarité entre collègues 	
	Environnemental	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité des services de soutien - Espaces de détente confortables - Espaces de travail confortables 	

Source : Par nos soins

3. Résultats

Nous commençons par vérifier si nos données sont exploitables ainsi que les conditions nécessaires pour effectuer l'analyse factorielle des conditions de travail et du bien-être des enseignants du secondaire privé de Douala.

3.1 Résultats de l'analyse factorielle exploratoire

A l'issue de l'épuration lors de l'analyse en composantes principales, 3 facteurs sont retenus (Valeur propre supérieure à 1) avec une contribution de 63,150 % sur la variance expliquée. La matrice des données est factorisable avec des poids factoriels satisfaisants (KMO = 0,617). Pour le pré-test des conditions de travail, la première collecte comportait 32 items.

Tableau N°4 Résultat de l'analyse factorielle des conditions de travail

Dimensions	Facteurs			
	F1	F2	F3	Comm
FACT_ORGA1	,654			,553
FACT_ORGA2	,543			,522
FACT_ORGA3	,612			,577
FACT_ORGA4	,570			,539
FACT_ENVIR4		,646		,697
FACT_ENVIR3		,596		,666
FACT_ENVIR2		,549		,740
FACT_ENVIR1			,645	,780
Alpha de Crombach	0,605	0,716		
Variance expliquée (%)	30,766	19,214	13,170	63,150
Signe test de Bartlett	0,000			
Indice KMO	,617			

Source : Nos soins

Après épuration, l'analyse en composantes principales fait apparaître 08 items répartis en 3 dimensions. D'autres items ont été supprimés pour faible qualité des représentations inférieure à 5 comme inscrit dans le tableau ci-dessus.

Tableau N°5 : Récapitulatif des dimensions des conditions de travail

Dimension : Facteurs organisationnels / Politiques de développement professionnel		
	Items	Loadings
FACT_SOCIA3	Des formations pour le développement professionnel	,654
FACT_ENVIR1	L'environnement physique de votre salle de classe (éclairage, température, confort des chaises, etc.)	,543
FACT_SOCIA2	Les relations avec vos collègues	,612
FACT_SOCIA4	Des opportunités de progression de carrière au sein de votre établissement	,570
Dimension : Facteurs organisationnels / pratiques organisationnelles		
	Items	Loadings
FACT_SOCIA1	Le soutien de l'administration	,646
FACT_ORGA1	De l'autonomie dans votre enseignement	,596
FACT_ENVIR2	Les matériels et équipement nécessaires pour enseigner efficacement	,549
Dimension : facteur environnemental / ressources pédagogiques		
	Items	Loadings
FACT_ENVIR4	Les ressources pédagogiques disponibles	,645

Source : Nos analyses

La structure factorielle issue de la littérature est partiellement confirmée. Le tableau 4 ci-dessus renseigne sur l'ensemble des facteurs retenus lors de l'analyse factorielle exploratoire.

3.2 Résultats de l'analyse factorielle confirmatoire

A l'issue de l'épuration lors de l'analyse en composantes principales, 3 facteurs sont retenus (Valeur propre supérieure à 1), avec une contribution de 60,87 % sur la variance expliquée. La matrice des données est factorisable avec des poids factoriels satisfaisants (KMO = 0,519). Pour le pré-test des conditions de travail, la première collecte comportait 23 items.

Tableau N°6 : Résultat de l'analyse Factorielle du bien-être au travail

Dimensions	Facteurs			
	F1	F2	F3	Comm
BIEN ETR SOC8	,639			,630
BIEN ETR SOC3	,586			,812
BIEN ETR SOC5	,564			,536
BIEN ETR SOC9	,555			,673
BIEN ETR SOC7		,686		,760
BIEN ETR EMO1		,639		,690
BIEN ETR SOC1			,623	,589
BIEN ETR ENV1			,568	,679
Alpha de Cronbach	0,685	0,716	0,852	
Variance expliquée (%)	25,851	21,773	13,245	60,870
Signe test de Bartlett	0,000			
Indice KMO	,519			

Source : Nos analyses

Après épuration, l'analyse en composantes principales fait apparaître 08 items répartis en 3 dimensions. Les items absents ont été supprimés pour faible contribution factorielle, inférieur à 0,5 dans le tableau ci-dessus.

Tableau N°7 : Récapitulatif des dimensions du bien-être au travail

Dimension : Bien-être social / Soutien social et relations interpersonnelles		
	Items	Loadings
BIEN_ETR_SOC8	L'opportunité de participer à des décisions importantes concernant votre établissement	,639
BIEN_ETR_SOC3	Des conflits avec des élèves, des parents ou des collègues	,586
BIEN_ETR_SOC5	Avoir des connaissances sur le stress ou sur la résolution des conflits	,564
BIEN_ETR_SOC9	Des mécanismes de soutien sont disponibles lors des difficultés psychologiques au travail	,555
Dimension : Bien-être émotionnel / soutien psychologique		
	Items	Loadings
BIEN_ETR_SOC7	Un sentiment de soutien et de solidarité entre collègues	,686
BIEN_ETR_EMO	Un soutien en cas de difficultés psychologiques liées au travail	,639
Dimension : Bien-être émotionnel / santé mentale		
	Items	Loadings
BIEN_ETR_SOC1	Des symptômes de stress ou d'épuisement professionnel tels que l'insomnie, la fatigue ou l'irritabilité en raison de votre travail	,623
BIEN_ETR_ENV1	La disponibilité des services de soutien dans votre établissement.	,568

Source : Nos analyses

La structure factorielle issue de la littérature est partiellement confirmée. Le tableau 7 ci-dessus renseigne sur l'ensemble des facteurs retenus lors de l'analyse factorielle exploratoire d'où notre modèle de recherche qui renseigne sur l'ensemble des facteurs retenus lors de l'analyse factorielle.

3.3 Test des hypothèses

Le test des hypothèses relatives aux relations entre les construits des conditions de travail et le bien-être passe par l'estimation des paramètres des modèles structurels. Afin d'infirmer ou confirmer notre hypothèse, nous devons juger au préalable la qualité d'ajustement du modèle.

Tableau N°8 : Indicateurs du test du modèle structurel des facteurs organisationnels des conditions de travail – bien-être au travail

Relations testées Facteurs organisationnels/Bien-être au travail	Coefficients structurels	Seuil de signe de la relation
	0,752	0,00
χ^2	102,245	
χ^2/ dl	1,412	
RMR	0,040	
RMSEA	0,076	
CFI	0,924	
NFI	0,917	
GFI	0,980	
AGFI	0,831	
AIC du modèle / AIC du modèle indépendant	381,544/292,232	

Source : Nos analyses

L'hypothèse H1.1 (les facteurs organisationnels sont liés positivement au bien-être au travail) est vérifié ($r = 0,752$; $p = 0,000$). Par conséquent, les facteurs organisationnels à travers les politiques de développement professionnels et les pratiques organisationnelles ont une influence positive et significative sur le bien-être au travail. Dès que notre modèle d'équation a jugé sa bonne qualité, nous allons ainsi vérifier la relation entre nos hypothèses :

Tableau 9 : Test de l'hypothèse H1.1

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BIEN_SOCIAL <--- Fact_ORGA	4,275	2,476	3,726	,034	Par_9
BIEN_EMOT <--- Fact_ORGA	,517	,840	2,616	,038	Par_10
BIEN_ENVIR <--- Fact_ORGA	1,000	,157	2,957	,003	Par_5

Source : auteurs à partir des données d'enquête. (À partir du logiciel AMOS version 23.0)

Au vu de ce tableau, nous constatons que les facteurs organisationnels ont une influence positive (4,275) sur le bien-être social car le p-value est de 0,034 soit 3,4%, inférieur à 5% avec un CR de 3,726 qui est également supérieur à 2 en valeur absolue.

Pour ce qui est du lien entre les facteurs organisationnels et le bien-être émotionnel, nous observons également un lien positif estimé 0,51. Ce lien a un p-value de 0,038 soit 3,8 % qui est inférieur à 5% pour un CR (t de Student) de 2,616. Cette valeur du CR est satisfaisante car elle est supérieure à 2 en valeur absolue.

Au total les résultats des tests de cette hypothèse montrent que les facteurs environnementaux, notamment à travers les ressources pédagogiques disponibles, ont un impact positif et

significatif sur le bien-être principalement sur les conflits avec les élèves, les parents et les collègues.

4. Discussion des résultats

Notre étude avait pour objectif de mesurer l'effet des conditions de travail sur le bien-être des enseignants du secondaire privé dans la ville de Douala. Pour cela, nous avons formulé comme hypothèse principale : les conditions de travail influencent le bien-être des enseignants du secondaire privé au travail.

De manière spécifique, nous avons :

Hypothèse 1-1 : les facteurs organisationnels des conditions de travail impactent le bien-être au travail.

Hypothèse 1-2 : les facteurs environnementaux des conditions de travail impactent le bien-être au travail.

Comme résultat, il ressort que les conditions de travail influencent le bien-être au travail à travers l'effet des facteurs organisationnels à 75% et l'effet des facteurs environnementaux à 82%.

Une observation du modèle structurel permet de s'apercevoir que les facteurs organisationnels ont un impact positif sur les dimensions sociales, émotionnelles et environnementales du bien-être. Des items de mesure retenus au terme de l'ACP, « l'opportunité de participer à des décisions importantes, les conflits avec les élèves, parents et collègues, la connaissance sur le stress et la résolution des conflits et les mécanismes de soutien disponibles » sont ceux qui, dans les établissements secondaires privés de Douala, expliquent plus les facteurs organisationnels respectivement à hauteur de 63,9 %, 58,6 %, 56,4% et 55,5 %. Les facteurs organisationnels ont une corrélation plus forte sur le bien-être environnemental avec une variance partielle de 4,28%.

Ensuite la dimension du bien-être la plus corrélée aux facteurs organisationnels est le bien-être environnemental. Avec une variance partielle de 1%, les données relatives au contexte des établissements secondaires privés de Douala, indiquent que les facteurs organisationnels sont positivement liés au bien-être environnemental des enseignants.

En conclusion, les résultats mettent en exergue un lien positif entre les facteurs organisationnel et le bien-être émotionnel. Avec une variance partielle de 0,52%, c'est le lien le plus faible. Les facteurs environnementaux retenus ont une corrélation plus forte sur le bien-être environnemental avec une variance partielle de 2,67%. Enfin, les résultats mettent en exergue un lien positif entre les facteurs environnementaux et le bien-être émotionnel. Avec une

variance partielle de 0,61%, c'est le lien le plus faible établi entre les facteurs environnementaux et le bien-être.

5. Limites et perspectives futures

L'étude s'est basée sur un échantillon limité d'enseignants des établissements secondaires de Douala ; Ces résultats peuvent être biaisés dans la mesure où certains enseignants peinent à fournir des informations critiques concernant leurs conditions de travail par crainte de représailles ou de stigmatisation ; Une analyse transversale ne permet pas de saisir totalement les dynamiques temporelles et les évolutions des conditions de travail et bien-être des enseignants sur une longue période.

Conclusion

Ce travail avait pour objectif de mesurer l'impact des conditions de travail sur le bien-être des enseignants du secondaire privé dans la ville de Douala au Cameroun. Il ressort que le bien-être de la plupart des enseignants de ce secteur est compromis. Ils font face à des défis considérables liés à leurs conditions de travail : charge excessive de travail, manque de ressources matérielles pédagogiques, absence de soutien adéquat de l'administration. En outre, les conditions socio-économiques telles que la rémunération insuffisante et l'insécurité de l'emploi influencent négativement leur bien-être, et pourtant le bien-être des enseignants est fondamental pour maintenir leur motivation, leur efficacité professionnelle et garantir la qualité de l'enseignement ainsi que la réussite des élèves.

La méthode quantitative à travers l'utilisation d'un questionnaire pour étudier les conditions de travail et le bien-être des enseignants du secondaire privé au Cameroun est donc choisie pour sa capacité à fournir des données objectives, représentatives et facilement analysables.

Par ailleurs, pour établir la corrélation entre les différents facteurs des conditions de travail tels que les facteurs organisationnels, environnementaux, psychologiques et sociaux, nous avons, grâce à une recherche hypothético-déductive, fait appel à un échantillon de 90 enseignants du secondaire privé de la ville de Douala par le biais d'un échantillonnage stratifié proportionnel. Ensuite, nous avons appliqué à notre échantillon un questionnaire d'auto-évaluation. Ainsi donc, un enseignant qui a un niveau de bien-être satisfaisant réduit le stress et l'épuisement professionnel, diminue les absences, s'implique dans les projets pédagogiques, développe l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, collabore plus efficacement avec ses collègues, crée une atmosphère de classe plus agréable et stimulante encourageant les élèves à participer activement en s'engageant dans leur apprentissage. L'amélioration des conditions de travail des enseignants du secondaire privé au Cameroun passe par une interaction entre tous les

intervenants du système éducatif et est essentielle pour garantir leur bien-être et, par extension, la qualité de l'enseignement. Ces résultats ont été discutés et appuyés par les travaux des auteurs de nos différentes théories tels que Deci et Ryan (2000), Bandura (1971), etc.

Notre recherche apporte une modeste contribution à la littérature sur les conditions de travail et le bien-être des enseignants du secondaire privé au Cameroun. Il existe très peu de travaux portant sur les conditions de travail et le bien-être des enseignants du secondaire privé au Cameroun. Elle met en évidence l'interconnexion entre les différentes dimensions des conditions de travail et leur impact sur le bien-être des enseignants.

Par ailleurs, les résultats de l'étude peuvent être comparés avec d'autres études similaires menées dans différents contextes géographiques ou éducatifs. Les conclusions tirées de notre étude peuvent servir de base pour des politiques éducatives plus efficaces et des interventions ciblées visant à améliorer les conditions de travail des enseignants.

Les résultats de cette étude soulignent la nécessité d'une réforme globale des conditions de travail des enseignants du secondaire privé au Cameroun. Les recommandations formulées visent à améliorer les infrastructures scolaires, réviser les politiques de rémunération, renforcer le soutien administratif et psychologique, et promouvoir la sécurité de l'emploi. Ces mesures sont essentielles pour créer un environnement de travail favorable qui soutient non seulement le bien-être des enseignants mais aussi la qualité de l'éducation.

BIBLIOGRAPHIE

Abe Bitha, M-M. & al (2019). Vers une mesure de la satisfaction au travail des employés du secteur public camerounais : Le cas des enseignants du secondaire. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 5 : Octobre (2) 41 – 57.

Anyia Enyegue, B. (2021), La problématique de la gestion des enseignants vacataires du secondaire dans les établissements privés au Cameroun : statut, conditions de travail, et recommandations, Département d'Histoire, Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines Université de Yaoundé 1, Yaoundé, Cameroun.

Atsina Ananina, R. M. (2023). Autorégulation métacognitive et efficacité cognitive des apprenants en production écrite chez les apprenants de 4^{ème} année des lycées techniques de Nkongsamba.

Bandura, A. (1971), *Social Learning Theory*. General Learning Press, New York.

Barthod-Prothade, M. (2012). Le bien-être donne-t-il du sens au travail ? Produire simultanément une performance économique et sociale pour l'entreprise et du bien-être au travail pour le salarié. *RIPCO*, XVIII (46), pp. 123-157.

- Beltman, S., Mansfield, C., & Price, A. (2011).** Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review*, 6(3), 185–207. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2011.09.001>.
- Bryman, A. (2016),** Social research methods, Oxford, fifth edition.
- Bullough, R.V. & Pinnegar, S. (2009).** The happiness of teaching (as eudaimonia): Disciplinary knowledge and the threat of performativity. *Teachers and Teaching*, 15 (2), 241–256. <https://doi.org/10.1080/13540600902875324>.
- Cameron, M. & Lovett, S. (2015).** Sustaining the commitment and realising the potential of highly promising teachers. *Teachers and Teaching*, 21(2), 150–163. <https://doi.org/10.1080/13540602.2014.928132>.
- Charpentier A., Longhi L., Raffaëlli C., Solnon A. (2020).** Le métier d'enseignant : pratiques, conditions d'exercice et aspirations : les apports de l'enquête Talis 2018. *Educations et formations, les enseignants : panorama, carrières et représentations du métier*, 101, pp 53-74
- Creemers, B. P. M. & Reezigt, G. J. (1996).** School level conditions affecting the effectiveness of instruction. *School Effectiveness and School Improvement*, 7(3), 197–228. <https://doi.org/10.1080/0924345960070301>.
- Cuban, L. (2001),** Oversold and Underused: Computers in the Classroom. Harvard University Press.
- Creswell, J.W. (2014),** Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches. (4th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Diener, E. et Ryan, K. (2009).** Bien-être subjectif : aperçu général. *Revue sud-africaine de psychologie*, 39 (4), 391–406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>.
- Denzin, N.K. & Lincoln Y.S. (2018),** The sage handbook of Qualitative research. (5th Ed.). Los Angeles, CA: Sage.
- Deschamps, C. (2023).** Qu'est-ce qu'une bonne condition de travail ? *Journal du Droit Social*. 29 mars.
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) (2018).** Les pratiques professionnelles et pédagogiques des enseignants dans l'enquête Talis.
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D. & Seligman, M. E. P. (2009).** Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540–547. <https://doi.org/10.1080/17439760903157232>.
- Engoudou, B. B., Guebou Tadjudje (2023),** Conditions de travail de l'enseignant au Cameroun du renouveau: Entre misère de la culture et culture de la misère, Generis publishing,

Evans, G. W., Hygge, S. & Bullinger, M. (1998). Chronic Noise and Psychological Stress. *Psychological Science*, 9(1), 75-77.

Gray, C., Wilcox, G. & Nordstokke, D. (2017). Teacher mental health, school climate, inclusive education and student learning: A review. *Canadian Psychology/ Psychologie Canadienne*, 58(3), 203–210.

Gollac, M. et Volkoff, S. (2008), Les conditions de travail aujourd'hui, coll. « Repères », La Découverte.

Hackman, J. Richard & Greg R. Oldham, (1976). Motivation through the design of work: test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, Volume 16, Issue 2, Pages 250-279, ISSN 0030-5073, [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959), The Motivation to Work. (2nd Ed.) John Wiley. INC., 440, avenue, New-York 16.

Houtart, C. (2023), Le bien-être psychologique au travail et la performance organisationnelle de l'entreprise. Louvain School of Management, Université catholique de Louvain, Prom. : Desclée De Maredsous, Xavier. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:40429>

Jeunesse du Mboa, (2022). Devenir enseignant au Cameroun : Le parcours vers l'enfer ? Mars, Accueil, art et culture, Economie, l'œil de société.

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24 (2) : 285-308.

Larsen, L., Adams J., Deal B., Kweon B. S. & Tyler E. (1998). Plants in the Workplace: The Effects of Plant Density on Productivity, Attitudes, and Perceptions. *Environment and Behavior*, 30(3), 261-281.

Lazarus, R. S. & Folkman S. (1984), Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company.

Loi n° 004/022 du 22 juillet 2004 fixant les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement privé au Cameroun, Art 15 et Art 17.)

Mialaret, G. (2004), Méthodes de recherche en sciences de l'éducation, collection que-sais-je, 128 pages.

Mukamurera, J., Tardif M. et Borges C. (2023). « Pénurie du personnel enseignant : une analyse multidimensionnelle ». Apprendre et enseigner aujourd'hui. *Revue du conseil pédagogique du Québec*. Vol.12, n°2.

OCDE (2022), Les enseignants, catalyseurs de talents : Révéler le potentiel des élèves du primaire au deuxième cycle du secondaire, TALIS, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6bbc17d7-fr>.

OIT/UNESCO, (1996). Recommandations concernant la condition du personnel enseignant, Paris et Genève.

Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S. & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 503–513. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.01.001>

Robert N. (2007). Bien-être au travail : une approche centrée sur la cohérence des rôles, INRS, Département Homme au Travail, Laboratoire Gestion de la Sécurité, p.7.

Ryan, RM, et Deci, EL (2000). Théorie de l'autodétermination et facilitation de la motivation intrinsèque, du développement social et du bien-être. *American Psychologist*, 55 (1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Sparks, K., Faragher, B. et Cooper, CL (2001). Bien-être et santé au travail sur le lieu de travail au 21e siècle. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509. <https://doi.org/10.1348/096317901167497>

Smith, L., & Lee J. (2018). Water, Sanitation, and Hygiene in Schools. *International Journal of Hygiene and Environmental Health*, 221(4), 744-750.

Simonis-Sueur, C. (2017). Les enseignants : professionnalisation, carrières et conditions de travail. *Education et Formations*, n°92, ministère de l'éducation nationale.

Sutton, R. E., & Wheatley, K. F. (2003). Teachers' Emotions and Teaching: A Review of the Literature and Directions for Future Research. *Educational Psychology Review*, 15(4), 327–358. <https://doi.org/10.1023/A:1026131715856>

Taylor, L., Zhou, W., Boyle, L., Funk S. et De Neve., J-E. (2024), Le bien-être du corps enseignant. Centre de recherche sur le bien-être, Université d'Oxford.

Teupet, G.A. (2024). Les conditions de travail et le bien-être des enseignants du secondaire privé au Cameroun: cas de l'IAES, mémoire de Master professionnel en GRH. Université de Douala.

Tina Hascher & Jennifer Waber (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019, *Educational Research Review*.

Thomas Calon. (2019) : Conditions de travail et bien-être des enseignants non-titulaires : une étude épidémiologique dans l'enseignement secondaire en France. Thèse de doctorat. Médecine humaine et pathologie. Ffdumas.

Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. In *OECD: Education working papers No. 213*. Paris: OECD. Victor, L. (2008). *Systematic reviewing*. University of Surrey, 54.

Vischer, J. C. (2007). The Effects of the Physical Environment on Job Performance: Towards a Theoretical Model of Workspace Stress. *Stress and Health*, 23(3), 175-184.

Vroom, V. H. (1964), *Work and Motivation*. Wiley.

Zavidovique, L., Franck Gilbert, Vercambre-Jacquot, M-N. N. (2018). Bien-être au travail et qualité de vie des enseignants : quelles différences selon l'ancienneté ? *Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement*, 79 (2), pp.105-119. [ff10.1016/j.admp.2017.09.005](https://doi.org/10.1016/j.admp.2017.09.005)ff. [ffhal-01985025f](https://doi.org/10.1016/j.admp.2017.09.005)