

# **L'Identité professionnelle des enseignants**

**Emmanuel Kenya Kyangambi**

## **INTRODUCTION**

### **1.1. PROBLEMATIQUE**

Cette recherche porte sur «l'Identité professionnelle des enseignants. » En effet, l'image que quelqu'un a de lui-même ; l'image qu'il a des autres et l'image que les autres ont de lui influent beaucoup sur son comportement.

Par le temps qui court, l'identité professionnelle des enseignants semble être plus négative. Or, comme on le sait, l'éducation est un domaine important dans un pays et elle est gage du développement. Elle est un droit légitime pour chaque homme, comme le souligne la Charte des Droits de l'Homme.

Pour que ces droits soient assurés, il convient de valoriser le métier d'enseignants. Il convient de jouer sur les composantes de leur identité afin qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes dans le travail qu'ils réalisent. Car, enseigner c'est faire apprendre par la communication et la mise en situation.

Pour Alter cité par Armand (2007, p. 41), l'enseignant est un professionnel de l'apprentissage et de la régulation interactive de communication, en situation contextualisée et complexe que ses tâches se réalisent. Aussi, les enseignants présentent un groupe de fonctionnaires spécial. Ils sont particulièrement exposés aux conséquences de la crise économique lesquelles pèsent lourdement sur leurs revenus professionnels. A ce sujet, la description de la situation de l'enseignant est très sombre selon Mokonzi (2009, p. 26).

De ce point de vue, cette dévalorisation de la profession enseignante par rapport aux autres professions ne fait que la qualité du travail qu'il offre à la société tombe en-dessous de la moyenne. La preuve est que le rendement qualitatif de la performance des élèves n'enchante pas. Selon Lumeka (1985, p. 254), la dignité professionnelle enseignante, vouée à la formation des hommes ; à cette dignité devait correspondre aussi une hiérarchie socioprofessionnelle se traduisant dans l'élévation d'honneurs. La carrière enseignante, comme toutes les autres professions à grande vocation sociale devrait être structurée en hiérarchie de barème salarial. Mais sa massification actuelle est certainement responsable de l'absence des progrès dans cette voie d'amélioration de salaire.

De ce qui précède, il est clair que les enseignants semblent déçus par l'image idéaliste qu'ils avaient du métier. Pour ces auteurs, on assiste à un sentiment de dépit ; de déception relative des enseignants par rapport à une conception de départ du métier qui insistait sur l'importance du contrat avec les élèves, sur l'intérêt pour la matière, l'autonomie dans le travail, l'intérêt pour la pédagogie. Les évolutions du système scolaire et des élèves

qui tendent à rendre le métier plus complexe, plus indéterminé, plus incertain, seraient donc probablement les sources profondes d'une sorte d'affection trahie pour un métier dont on attendait au départ beaucoup. »

Cette déception vaut la peine parce que l'enseignant est avant tout un être humain et, comme tel, il dispose d'une reconnaissance sociale qui le positionne par rapport aux autres êtres humains de sa famille d'abord, mais aussi de son quartier, de son village, de sa ville, de sa commune, de sa région, de son pays. Cette identité peut être considérée comme l'essence même de l'individu en tant qu'être humaine par rapport aux autres.

Dans ce sens, on peut considérer l'identité comme la reconnaissance d'un individu par les membres de son groupe d'appartenance et par les autres groupes. Sous cette acceptation, un individu peut avoir deux identités: une identité sociale qui le positionne par rapport à son groupe social d'appartenance et une identité professionnelle d'exercice.

L'identité professionnelle de l'enseignant, au regard de l'analyse que nous venons de faire, peut être considérée comme composante de l'identité sociale se référant à une profession déterminée qu'exerce un individu. Cette identité lui est conférée par ses pairs, c'est-à-dire son univers professionnel, une fois devenu membre de ce milieu socioprofessionnel, l'individu voit alors reconnaître son identité professionnelle, non seulement par ses pairs, mais aussi par la société en générale.

Ainsi donc, l'identité professionnelle des enseignants ne peut être traitée en référence exclusive à une qualification mais également aux relations sociales qui naissent de la pratique enseignante. C'est au sein de ces relations que l'enseignant puise des ressources pour son action et rencontre aussi des contraintes qui façonnent l'affirmation de son identité et sa motivation à s'investir dans le travail.

Ainsi, la motivation de l'enseignant est à considérer comme un état dynamique qui a ses origines dans la perception qu'il a de lui-même et de la qualité de ses relations avec l'univers professionnel. Ces perceptions l'amènent à s'engager dans une activité et à atteindre ces objectifs.

En république Démocratique du Congo, le métier de l'enseignant n'est pas pris en considération comme les autres métiers. Pourtant, il a beaucoup d'exigence: la ponctualité, le bon usage de l'horaire pour toute l'année, la santé... Ainsi, une seule journée d'absence pour raison de santé ou autre provoque des perturbations considérables dans la vie de l'école.

Malgré les exigences et multiples difficultés que renferme l'enseignant, ce métier reste un domaine d'activité difficile à contourner à cause de son importance dans la vie de toute la nation. Malheureusement, son prestige semble baisser. Autrement, la perception que les enseignants ont de leur métier n'est pas rose. En plus, ce que les autres pensent d'eux est aussi davantage négatif. Nombreux préfèrent se servir du métier d'enseignant comme un « point de départ » leur servant du passage vers d'autres métiers plus rentables.

En un mot, quelle que soit l'importance et le rôle que joue le métier enseignant dans tous les domaines de la vie nationale, il a perdu son prestige sur le plan social. Ce manque de prestige ne s'observe pas seulement dans les pays sous-développés, mais c'est un phénomène qu'on trouve dans tous les pays du monde.

Cette position est confirmée par ce propos de Lumeka (1985, p. 285), selon lequel le secteur de l'enseignement est important si les enseignants sont dans les bonnes conditions. Or, ils sont malheureux et le système éducatif qui les emploie n'assure pas leur survie comme il se doit. Beaucoup de difficultés demeurent encore dans le système et cette situation va toujours de mal en pis. C'est ce qui nous pousse à nous poser cette question : « Pourquoi les enseignants restent-ils dans le métier malgré les obstacles? »

Spécifiquement, trois questions orientent notre réflexion:

1. Pourquoi les enseignants ont-ils choisi le métier d'enseignant?
2. Quels sont les aspects qui importent dans le métier d'enseignant?
3. Qu'est ce qui est à la base de la démotivation dans le métier enseignant ?

## **1.2. OBJECTIFS**

Nous nous sommes assigné trois objectifs pour cette étude à savoir:

1. Relever les raisons qui poussent les enseignants à choisir le métier enseignant et y demeurer malgré tout.
2. Enumérer les aspects qui importent pour la satisfaction professionnelle des enseignants.
3. Identifier les raisons qui poussent les enseignants à la démotivation professionnelle.

## **1.3. HYPOTHESES**

Partant des questions que nous nous sommes posé, nous avons émis nos hypothèses de la manière suivante:

1. L'enseignant aura choisi ce métier pour des raisons suivantes: la réalisation d'un idéal, la condition d'amélioration de vie, intérêt du travail, sécurité du métier, prestige social...
2. Les aspects qui importent pour la satisfaction professionnelle de ce métier seraient l'amélioration de rémunération, des conditions favorables au travail, des bonnes relations avec les autres.
3. Les raisons qui poussent les enseignants à la démotivation seraient la mauvaise rémunération de la profession par la société.

## **1.4. THEORIE DE LA VALORISATION SOCIALE**

Bien que la psychologie ait beaucoup théorisé sur l'identité professionnelle, nous avons trouvé pertinent d'asseoir notre propos sur l'une d'entre elles qui nous semble

plus appropriée à notre étude. Il s'agit de la théorie de la valorisation sociale développée par Habimana.

D'après Habimana, E. (2000, pp. 338-339), la théorie de la valorisation des rôles sociaux se définit comme le développement, la mise en valeur, le maintien et la défense des rôles sociaux valorisés pour des personnes et partiellement pour celles présentant un risque de dévalorisation sociale en utilisant le plus faibles des moyens culturellement valorisés.

Il existe à ce sujet, deux stratégies pour valoriser les rôles sociaux et susciter des perceptions plus positives. Il s'agit du développement des compétences et de l'amélioration de l'image sociale. Ainsi, les enseignants, pour développer l'image qu'on a d'eux, doivent améliorer leurs compétences et, à travers leur comportement, contribuer à l'amélioration de l'image sociale qu'on a d'eux. Ainsi par exemple, pour développer l'image d'eux-mêmes, certains enseignant se donnent la peine de rentrer sur le banc de l'école (Université ou Institut Supérieur) afin d'améliorer leurs compétences dans l'une ou l'autre discipline. D'autre part, pour améliorer l'image qu'on a d'eux dans la société, certains fournissent l'effort d'être utiles dans l'un ou l'autre secteur parascolaire. Par exemple, devenir grand acteur de défense des droits de la personne humaine.

Ici, l'identité professionnelle de l'enseignant, doit s'identifier par la compétence d'image que la société a pour la profession enseignante qui doit être exemplaire partout dans la société.

## **2. METHODOLOGIE**

Nous décrivons ici la démarche suivie dans la réalisation de notre recherche. Nous présentons la population d'étude et l'échantillon ainsi que les techniques de récolte et de traitement des données.

### **2.1. POPULATION ET ECHANTILLON**

En psychologie, les chercheurs ont en commun de percevoir les sujets comme facteurs. Généralement, ces facteurs sont aléatoires. Ses modalités sont théoriquement tirées au sort de l'ensemble de la population.

La population est définie par Mucchielli, (1971), comme «ensemble de tous les individus humains ou non qui possèdent en commun un trait ou de groupe de traits concerné par les objectifs de l'étude. C'est de cette population que sera tiré l'échantillon ». Pour cette recherche, notre population est constituée de tous les enseignants des écoles secondaires de la ville de Kisangani en RD Congo.

Comme il nous était difficile d'atteindre tous les éléments de notre population, nous avons constitué un échantillon occasionnel de 100 enseignants de quelques

écoles secondaires de la Commune Makiso. Les principales caractéristiques de cet échantillon sont présentées dans les tableaux qui suivent :

**Tableau 1 : Répartition des enquêtés selon les écoles**

| <b>Ecoles</b>                          | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|--|-----------|------------|
| Institut II de Kisangani (Athénée)     | 14        | 15,56      |
| IFCEPS                                 | 4         | 4,44       |
| Ecole secondaire d'application/ Unikis | 17        | 18,89      |
| Collège Maele                          | 15        | 16,67      |
| Lycée Technique Mapendano              | 15        | 16,67      |
| Complexe Scolaire Mukandona            | 5         | 5,57       |
| Complexe Scolaire Okapi                | 8         | 8,89       |
| Complexe Scolaire Home Feyen           | 7         | 7,78       |
| Complexe Scolaire du Base              | 5         | 5,56       |
| <b>Total</b>                           | <b>90</b> | <b>100</b> |

Selon ce tableau du point de vue des écoles, il s'observe que 17 sujets, soit 18,89 % sont dans l'école secondaire d'application de l'Université de Kisangani. 15 sujets, soit 16,67 % d'enquêtés sont du collège Maele. 15 sujets, soit 16,67 % sont du lycée Technique Mapendano. 14 enquêtés soit 15,56 % sont de l'Institut II de Kisangani (Athénée). 8 sujets soit 8,89 % ont répondu à notre questionnaire au complexe scolaire Okapi. 7 sujets, soit 7,78 % sont au complexe Home Feyen. 5 sujets, soit 5,57 % sont au complexe scolaire Mukandona et du Base. 4 sujets, soit 4,44 % sont de l'IFCEPS.

**Tableau 2: Répartition de l'échantillon selon sexe**

| <b>Sexe</b>  | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|--------------|-----------|------------|
| 1. Masculin  | 82        | 91,11      |
| 2. Féminin   | 8         | 8,89       |
| <b>Total</b> | <b>96</b> | <b>100</b> |

Les données de ce tableau indiquent que 82 sujets sur 90 soit 91,11 % sont des hommes, 8 sujets sur 90 enquêtés, soit 8,89 % sont des femmes.

**Tableau 3 : Répartition des sujets selon leur ancienneté**

| <b>Ancienneté</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|-------------------|-----------|------------|
| 1. 1 -10 ans      | 44        | 48,89      |
| 2. 11 ans -20 ans | 26        | 28,89      |
| 3. 21 ans -30 ans | 10        | 11,11      |
| 4. 31 ans -40 ans | 6         | 6,67       |
| 5. 41 ans et plus | 4         | 4,44       |
| <b>Total</b>      | <b>90</b> | <b>100</b> |

Il ressort de ce tableau que 44 sujets, soit 48,89 % ont une ancienneté allant de 1 à 10 ans. 26 sujets, soit 28,89 % ont une ancienneté allant de 21 à 30 ans. 6 sujets, soit 11,11 % ont une ancienneté de 31 à 40 ans. 4 sujets, soit 4,44 % ont une ancienneté allant de 41 ans ou plus.

## 2.2. RECOLTE ET TRAITEMENT DES DONNEES

En méthodologie de la recherche, il existe plusieurs techniques de collecte des données parmi lesquelles on doit opérer un choix judicieux en vue de pouvoir récolter les données. Pour notre étude, nous avons fait recours au questionnaire. Cette technique présente de nombreux avantages et elle est pratiquement bien adaptée aux enquêtes.

### 2.2.1. Elaboration et administration du questionnaire

Dans toute recherche scientifique, il suffit d'émettre clairement les hypothèses de travail, de se fixer des objectifs précis, puis de traduire ces hypothèses et objectifs en items ou questions. Notre questionnaire s'inspire largement de cette façon de faire. Le tableau suivant résume les thèmes abordés par nous dans cette phase de la recherche.

**Tableau 4. Spécification des items**

| Thème                                   | Question | Total |
|---|----------|-------|
| Choix de métier enseignant              | 1, 2     | 2     |
| Aspects de satisfaction professionnelle | 3, 4, 6  | 3     |
| Démotivation professionnelle            | 5, 7, 8  | 3     |

Le tableau ci-dessus indique que notre questionnaire est subdivisé en trois thèmes, à savoir :

- Le choix de métier enseignant avec deux questions : la première et la deuxième
- La satisfaction professionnelle avec trois questions : la troisième, la quatrième et la sixième question.
- La démotivation professionnelle avec trois questions : la cinquième, la septième et la huitième question.

Après avoir retenu les noms des sujets qui pouvaient faire partie de l'échantillon, nous leur avons demandé s'ils pouvaient répondre à notre questionnaire. Avant la distribution du questionnaire, nous leur avons fait comprendre le caractère scientifique, mais aussi anonyme de notre recherche. Un délai d'une semaine leur était accordé pour éviter la perte des protocoles. Chacun est allé avec le protocole pour nous le retourner au moment opportun.

### 2.2.2. Dépouillement et traitement des données

Le choix de techniques de dépouillement de données dépend de plusieurs critères entre autres : la nature de la recherche, l'instrument qui a servi de récolter les données et la nature de ses dernières.

En ce qui nous concerne, le dépouillement s'est réalisé de deux manières différentes, car nous avons inclus dans notre questionnaire deux formes des questions distinctes (ouvertes et fermées) et chacune d'elle faisant appel à un procédé de dépouillement spécifique.

Concernant les questions fermées, nous avons recouru au décompte des fréquences de chaque alternative. Ce qui a permis la sommation des fréquences des réponses (oui ou non : les différentes sommes des fréquences des réponses ont été transformées en pourcentage).

Pour les questions ouvertes, nous avons analysé le contenu de chaque réponse pour détecter la position de l'enquêtée par rapport à nos préoccupations. En effet, l'analyse de contenu recherche à dégager les contenus exprimés par divers individus dans un matériel recueilli.

Concernant son application, De Landsheere (1975, p. 9) nous propose trois sortes d'unités dans l'analyse de contenu. Il s'agit des unités de contexte, d'enregistrement et d'énumération.

1. L'unité de contexte correspond à un ensemble de contenus généralement plus large que l'unité d'enregistrement. Il s'agit des textes, des paragraphes, bref toutes réponses données par le sujet.
2. L'unité d'enregistrement correspond quant à elle au segment de contenu à considérer comme unité de base en vue de le ranger. Ce sont des mots pivots tirés de réponses constituant l'unité de contexte.
3. L'unité d'énumération enfin fait référence à la fréquence en tenant compte de la présence de l'unité à coder dans un contexte. Cette unité est exigée pour le traitement qualitatif du matériel analysé.

On choisit selon le cas, des unités de temps, d'espace de fréquence, d'intensité. Dans le présent travail, nous avons utilisé comme unité de contexte, les réponses émises par nos enquêtés. Comme unité d'enregistrement, nous avons retenu les mots pivots extraits de ces fréquences de chaque réponse.

Chauchat (1989, p. 131), recommande que les catégories doivent être :

- *Exhaustives*, ce qui implique que les éléments de chaque réponse doivent être classés dans une catégorie. Dans la pratique, cette condition est rarement atteinte d'une manière parfaite, car certaines réponses se prêtent à l'ambiguïté et sont

difficilement classables. Ceci se traduit par l'ouverture des catégories « diverses » qu'il ne faut qu'en dernier recours.

- **Exclusives**, ce qui signifie que chaque réponse ne peut être classée que dans une et une seule catégorie. C'est ce qui permet d'éviter le chevauchement.
- **Pertinente**, c'est-à-dire adoptées au coup des réponses et aux objectifs de la recherche.
- **Homogène**, ce qui correspond au fait qu'un système des catégories doit être définie par rapport à un critère unique. Si le contenu des réponses s'avère riche et multidimensionnel ou que les objectifs de la recherche l'exigent, on peut établir plusieurs grilles des catégories, chacune faisant référence à un niveau d'analyse différent ;
- **Objectives**, ce qui implique une définition rigoureuse permettant aux codeurs d'effectuer le classement en interprétant le moins possible. L'objectivité des catégories se traduit par la facilité des classements opérés par les différents codeurs, une même réponse étant classée de la même manière pour chaque codeur.

Pour traiter nos données, nous avons procédé au calcul fréquentiel. Grâce au logiciel SPSS, le comptage des fréquences s'est fait automatiquement avec les pourcentages à y associer. Le même logiciel nous a permis d'évaluer signification des différences entre nos observations sont systématiques ou cela est dû aux fluctuations de l'échantillonnage.

## 4. RESULTATS ET DISCUSSION

### 4.1. PRESENTATION DES RESULTATS

Pour bien mener nos analyses, nous procédons question par question selon les thèmes. Nous présentons tour à tour les résultats liés au choix de métier d'enseignant, puis ceux liés à la motivation professionnelle et, enfin les résultats sur la démotivation professionnelles de ces agents de l'éducation.

#### 4.1.1. Le choix du métier enseignant

Ce thème est exploité par les questions 1 et 2 de notre instrument d'enquête. A travers ce thème, nous voulions savoir le pourquoi du choix du métier enseignant chez nos enquêtés.

Dans la première question, nous avons demandé aux enquêtés de nous donner les raisons qui les ont poussés à se faire enseignant. Le dépouillement des réponses à cette question nous montre que 26 sujets (soit 28,8 %) sont dans l'enseignement par manque d'emploi. 25 autres (soit 27,7 %) sont dans l'enseignement par vocation afin de former et d'éduquer les enfants. Pour 15 enquêtés (soit 16,6 %), ils sont dans l'enseignement pour apprendre ou s'instruire. 14 d'entre eux (soit 15,5 %), ils sont là pour chercher à approfondir leurs connaissances dans l'un ou l'autre domaine, car on dit que lorsqu'on enseigne, il est difficile d'oublier et que l'on comprend mieux soi-même. 13 sujets (soit 14,4 %) se sont fait enseignants car ceux-ci sont la référence pour les autres. Selon 8 sujets (soit 8,8 %), ils sont là parce qu'ils ont envié les enseignants à l'époque à cause de leur traitement par l'Etat. Pour 7



enseignants (soit 7,7 %), ils sont dans l'enseignement pour gagner leur vie. Une autre raison a été donnée par 6 enquêtés (soit 6,6 %) qui se sont fait enseignants afin de la nation. La dernière catégorie d'enquêtés sont ceux qui ont opté pour l'enseignement soit parce que métier noble (5 sujets, soit 5,5%), soit par ambition (4 enquêtés, soit 4,4 %), soit enfin, pour simplement s'épanouir (3 sujets, soit 3,3 %).

Dans la deuxième question, nous avons l'ambition de savoir si les enquêtés avaient changé de métier pour embrasser le métier enseignant. Ils devaient aussi donner les raisons du changement de métier.

Il a été attesté par 19 sujets enquêtés (soit 21,11 %) que dans leur vie l'enseignement n'est pas le premier métier. Parmi ceux-ci, 11 sujets (soit 12,2 %) disent avoir viré vers l'enseignement suite à l'expiration du contrat qui les liait au premier métier. Pour 11 enquêtés (soit 12,22 %), ils ont changé de carrière pour des raisons économiques. 7 enquêtés (soit 7,7 %) affirment avoir changé parce qu'ils ne sont pas du domaine. 5 sujets (soit 5,5 %) disent qu'ils l'ont fait pour la complémentarité.

De l'autre côté, nous retrouvons un groupe de 71 sujets (soit 78,8 %) qui affirment qu'ils n'ont jamais connu un autre métier à part l'enseignement. Parmi eux, 35 enquêtés (soit 38,8 %) n'ont pas changé par manque d'emploi. 27 sujets (soit 30 %) ne veulent pas changer parce que, c'est leur vocation. Les 16 autres enseignants (soit 17,7 %) ont l'amour de leur nation et enfin, 10 enquêtés (soit 11,1 %) ne le font pas pour garder leur statut.

## **SYNTHESE DU PREMIER THEME**

De ce qui vient d'être dit, nous constatons que des sujets se sentent attirés par la carrière enseignante parce qu'à travers celles-ci, ils accomplissent une mission noble, celle de former les futurs cadres de la nation congolaise. Ils comparent leur métier à un apostolat dans la mesure où il faut passer le service avant toute autre chose. C'est donc un appel incessant vers leur métier.

En effet, ces enseignants estiment que être du métier enseignant c'est faire œuvre utile en dotant la nation des jeunes gens capables de contribuer aux progrès. Cela représente une affirmation de leur identité.

Quant au manque d'emplois évoqués par certains sujets, nous pouvons dire que ces derniers sont dans l'enseignement malgré eux, ce sont des gens qui sont prêts à quitter à tout moment. Nous ne pouvons pas nous empêcher de dire que pour eux l'enseignement constitue une salle d'attente, un pont qui les fait traverser vers un autre métier plus lucratif.

### **4.1.2. Aspect de satisfaction professionnelle**

Un second aspect exploité dans ce travail est la satisfaction professionnelle des enseignants. Ce thème est exploité par trois items (3, 4 et 6).

A travers la troisième question, notre préoccupation était de savoir si les enquêtés sont satisfaits du salaire qu'ils touchent mensuellement. La réaction globale est claire : les enseignants ne sont pas du tout satisfaits du traitement que la société leur réserve par rapport au travail qu'ils réalisent.

En effet, 12 sujets (soit 13,3 %) affirment être satisfaits du salaire qu'ils perçoivent mensuellement. Les raisons évoquées sont diverses. Pour les uns, ils sont satisfaits car ce qu'ils touchent les aide pour la subvention alimentaires ; pour une seconde catégorie, ils sont satisfaits du salaire perçu parce qu'ils peuvent scolariser leurs enfants. D'autres sont satisfaits parce que l'employeur respecte les termes du contrat signé. D'autres encore semblent satisfaits car ce qu'ils touchent est adapté aux circonstances de la vie. Enfin, le dernier groupe dit qu'il ne peut pas, ne pas être satisfait car les besoins sont illimités ; il faut apprendre à se contenter de ce qu'on a et s'organiser en connaissance de causes.

De l'autre côté, il y a 78 sujets (soit 86,6 %) qui affirment ne pas être satisfaits du salaire qu'ils touchent mensuellement. Ici aussi les raisons sont diverses : pour certains, c'est à cause de la modicité de ce qu'on leur remet, ce qui ne permet pas de nouer les deux bouts du mois. Avec ce qu'ils touchent, ils sont incapables de résoudre différents problèmes familiaux. Aussi, avec un salaire modique, on ne peut jamais espérer ouvrir un compte bancaire et bénéficier des avantages y afférents. Par ailleurs, le salaire de l'enseignant est disproportionnel au travail réalisé par ces derniers.

Dans la quatrième question, nous avons demandé aux enquêtés de dire s'ils sont fiers d'être des enseignants. La majorité des enseignants (70, soit 77,7 %) se sentent fiers d'être ce qu'ils sont dans leur métier, pour des raisons ci-après : parce que c'est leur vocation (22 sujets, soit 24,4 %) ; parce qu'ils ont la possibilité de former et d'éduquer les enfants (25 sujets, 27,7 %) ou que, grâce à leur travail, ils peuvent consolider leur formation initiale (40 sujets, 57,14 %). D'autres encore sont fiers parce qu'ils se sentent considérés dans la mesure où, par leur travail ils contribuent à l'édification de la nation (11 sujets, soit 12,2 %). Les enseignants se sentent aussi fiers de leur métier parce qu'ils se sont respectés et honorés et ils sont comme modèles dans la société. Autrement dit, c'est un métier noble (26 sujets, soit 13,14 %). La dernière raison identifiée est que le métier enseignant est généralement stable (6 sujets, soit 6,6 %).

Ceux qui affirment ne pas être fiers du métier enseignant se justifient en disant que ce n'est pas leur métier car ce n'est pas de leur propre volonté qu'ils sont devenus tels. Pour d'autres, ils ne sont pas fiers dans l'enseignement à cause du salaire modique et d'autres encore ne le sont pas car dans ce métier, les conditions de travail ne sont pas réunies (infrastructures médiocres, pas de bibliothèque, pas de laboratoire, ...) et il n'y a aucun signe de changement. Certains d'autres disent qu'ils sont négligés par l'entourage, ce qui fait qu'il n'est pas possible d'en être fiers. La liste est tellement longue pour certains qui vont jusqu'à affirmer qu'ils sont là malgré eux.

Toutes ces raisons ont fait que quelques enseignants aient quitté le métier. Les enquêtés affirment connaître certains parmi ceux qui ont quitté. Les raisons qu'ils poussent sont les suivantes :

- La majorité d'enquêtés (81 sujets, soit 90 %) affirment que ceux-là ont quitté l'enseignement pour ne pas mourir pauvre, car le salaire est insignifiant. Ils sont allés vers les métiers plus lucratifs.

- Une seconde raison poussée par ceux qui ont quitté est que les enseignants semblent être négligés par l'Etat. Cette position est défendue par 22 sujets (soit 25,5 %).
- Une troisième raison est que ceux-là affirment avoir trouvé un autre emploi, c'est pour cela qu'ils étaient obligés de quitter l'enseignement. Cette position est défendue par 22 sujets (soit 24,4 %).
- Une quatrième raison que nous avons identifiée est la complexité et les exigences du métier enseignant. C'est un travail exigeant et pénible qui demande de beaucoup travailler. Cette position est soutenue par 21 enquêtés, soit 23,3 %.
- La cinquième raison poussée par les enseignants est qu'ils ont changé de métier à cause des conflits interpersonnels. Cette position est soutenue par 11 d'entre eux.
- La dernière raison avancée par les enquêtés est l'incompétence. Certains ont quitté l'enseignement car ils sont incompétents, ne sont pas capable de défendre leur titre académique ou scolaire.

## **SYNTHESE DU SECOND THEME**

En comparant les résultants de troisième et quatrième question, on serait tenté de croire qu'il y a contradiction dans les réponses données par les sujets. Comment expliquer que les enseignants qui soient insatisfaits, mécontents du salaire pour lequel ils travaillent, soient aussi fiers de ce même métier dont le salaire insuffisant ?

En effet, la satisfaction peut être de différents ordres : intellectuel, économique, socioprofessionnel et psychologique. L'absence de l'un ne signifie pas nécessairement le manque de satisfaction.

Nous reconnaissons que le salaire est inexistant dans le pays. D'où d'autres enseignants fuient la carrière enseignante pour ne pas demeurer pauvre, même si c'est une vocation ou un métier noble, ou encore qu'il assure la formation permanente des enseignants.

### **3.1.4. DEMOTIVATION PROFESSIONNELLE**

Le dernier thème de cette recherche aborde la démotivation professionnelle des enseignants. Nous avons l'ambition de scruter ce qui retient encore les enseignants dans cette profession malgré leur mauvais traitement par l'employeur. Ce thème est exploité par les questions 5, 7 et 8 de notre instrument d'enquête.

La cinquième question de notre instrument avait pour ambition de savoir si nos enquêtés avaient l'intention de rester enseignant jusqu'à la retraite. La réponse à cette question nécessitait de leur part la justification. L'analyse des réponses à cette question montre que la majorité d'enquêtés souhaitaient rester dans l'enseignement jusqu'à la mort. Les raisons sont multiples :

Le premier groupe d'enquêtés (20 sujets sur 57, soit 22,2 %) souhaitent rester dans l'enseignement jusqu'à la retraite avec l'espoir de voir un jour l'amélioration de leur

rémunération. Un autre groupe d'enquêté (16 sujets sur 57, soit 17,7%) souhaitent ne pas quitter parce que, disent-ils, l'enseignement est plus une vocation. Le quitter, c'est quelque peu trahir son destin. Pour d'autres, ils ne peuvent pas quitter le secteur de l'enseignement à cause de la formation permanente. Cette position est soutenue par 14 sujets sur 57, soit 15,5 %. La troisième catégorie d'enquêtés (12 sujets sur 57, soit 13,3 %) concernent ceux qui ne préfèrent pas partir du métier parce qu'ils ne sont pas du domaine. La quatrième catégorie concerne ceux qui disent ne pas quitter le métier enseignant car il est généralement stable. D'autres encore préfèrent y rester parce qu'ils sont déjà âgés et que la retraite approche. Parmi les enquêtés, il y a de ceux qui veulent aussi rester dans la carrière enseignante seulement par manque d'emploi. 6 enquêtés sur 57, soit 10,53 % soutiennent cette position.

De l'autre côté, il y a de ceux-là qui ne souhaitent pas demeurer enseignants jusqu'à la fin de leur vie. Ici aussi, ils justifient leur positions en avançant que c'est à cause du salaire insignifiant car, rester dans l'enseignement c'est signer de mourir pauvre dans la mesure où le métier ne garantit pas un bon avenir. D'autres soutiennent cette position car, disent-ils, l'enseignement est pénible et épuisant. D'autres encore ne donnent pas de raison mais veulent tout simplement changer de carrière.

Dans la septième question, nous avons demandé aux enquêtés de nous donner les raisons qui les retiennent encore dans l'enseignement. Ils se sont exprimés et les raisons qui ont attiré notre attention sont les suivantes :

|  |               |              |
|--|---------------|--------------|
| - Manque d'emploi                            | (32 enquêtés, | soit 35,5 %) |
| - La vocation                                | (43 enquêtés, | soit 47,7 %) |
| - Métier d'attente                           | (4 enquêtés,  | soit 4,4 %)  |
| - Former, éduquer les enfants                | (34 enquêtés, | soit 35,5 %) |
| - Formation permanente                       | (48 enquêtés, | soit 49,9 %) |
| - Spécialisation                             | (28 enquêtés, | soit 29,9 %) |
| - Facilitation d'intégration dans la société | (21 enquêtés, | soit 23,3 %) |
| - Sécurité dans le métier                    | (15 enquêtés, | soit 16,6 %) |
| - Ambiance scolaire                          | (5 enquêtés,  | soit 5,5 %)  |

De toutes les raisons poussées, ce qui retient particulièrement notre attention c'est le fait que, pour les enquêtés, l'important pour eux dans l'enseignement, c'est de se former soi-même et se spécialiser. Ensuite, ce qui importe pour les enquêtés dans ce métier c'est leur vocation. 43 enquêtés, soit 47,7 % sont de cet avis. Aussi, les enseignants interrogés s'intéressent plus à la formation et à l'éducation des enfants qu'à toute autre chose. Cette position est soutenue par 34 d'entre eux. A la suite de cette raison, ce qui importe pour les enseignants est leur travail. Pour eux, l'enseignement est une occupation et avec ce métier, ils rompent avec le chômage. Par ailleurs, certains autres enseignants affirment que ce qui importe dans l'enseignement c'est la sécurité qu'il procure. Enfin, les enquêtés affirment que c'est l'ambiance scolaire qui importe plus et qui les retiennent dans ce métier.

Dans la dernière question, nous avons voulu savoir l'intérêt que les enseignants tirent de leur métier. La liste suivante nous en fait l'économie :

|                               |                    |         |
|-------------------------------|--------------------|---------|
| - Pas d'intérêt               | (8 enquêtés, soit  | 8,8 %)  |
| - Scolariser mes enfants      | (22 enquêtés, soit | 24,4 %) |
| - Maîtrise de matière         | (10 enquêtés, soit | 11,1 %) |
| - La popularité               | (14 enquêtés, soit | 15,5 %) |
| - S'épanouir                  | (7 enquêtés, soit  | 7,7 %)  |
| - Etre un modèle              | (13 enquêtés, soit | 14,4 %) |
| - Prime et peu de salaire     | (26 enquêtés, soit | 28,8 %) |
| - Expérience                  | (12 enquêtés, soit | 13,3 %) |
| - Assistance de collègue      | (5 enquêtés, soit  | 5,5 %)  |
| - Expansion des connaissances | (52 enquêtés, soit | 57,7 %) |
| - Sortir du chômage           | (4 enquêtés, soit  | 4,4 %)  |
| - Relation interpersonnelle   | (39 enquêtés, soit | 43,3 %) |

De cette liste, nous découvrons que parmi les grands intérêts tirés par les enseignants de leur métier est d'abord l'approfondissement de leurs connaissances dans l'un ou l'autre domaine de la science. Un deuxième intérêt d'être enseignant réside dans la consolidation des relations. En enseignant, il est possible d'élargir son réseau de relation : avec les collègues de travail, avec les parents d'élèves ainsi qu'avec ses élèves. Ce métier permet aussi de scolariser les enfants. C'est aussi un intérêt tiré du métier enseignant. En plus, l'enseignement permet de toucher une prime de prestation et même un salaire, aussi modique soient-ils, c'est toujours quelque-chose. Certains d'autres ont même affirmé qu'il n'y a pas d'intérêt. Ce qui n'est pas vrai. Aucun travail n'est sans intérêt. Il faut aussi savoir que l'intérêt n'est pas seulement matériel.

### 3.2. DISCUSSION DES RESULTATS

Au regard des résultats observés, nous voulons les comprendre c'est-à-dire expliquer les données dépouillées. Cet effort nous permet de les confronter aux études déjà réalisées sur le sujet sans oublier la théorie qui soutient notre propos.

Disons tout d'abord que les résultats observés confirment la troisième hypothèse selon laquelle, les raisons qui poussent les enseignants à la démotivation seraient la mauvaise rémunération de la profession par la société. Oui, les résultats de cette étude ont permis de savoir que si beaucoup d'enseignants ne se donnent plus corps et âme c'est parce que le traitement qu'ils subissent n'est pas proportionnel au travail qu'ils abattent. C'est pour cette raison, au lieu de muser sur les avantages matériels du métier, ce qui importe pour eux ce sont des avantages plutôt psychologiques et socioprofessionnels. A travers l'enseignement, ils peuvent contribuer au développement de la nation ; ils se tissent aussi des relations multiformes. Ces observations confirment en partie la deuxième hypothèse, car ce qui importe pour les enseignants ne n'est pas d'abord la rémunération, ni les conditions favorables du travail enseignant mais les relations qu'ils peuvent se tisser à partir de leur métier. Aussi, cette étude a permis de montrer que les enseignants viennent dans le métier dans la plupart de temps, parce qu'ils se sentent attiré et intéressés à la formation d'une élite pour le pays. Nous voyons que ceux-ci embrassent la carrière non pour des motifs matériels

mais plus psychologique et socioprofessionnels. De ceci, nous disons que la première hypothèse est infirmée.

Si nous considérons le fait que, selon les résultats de cette recherche, que les sujets se sentent attirés par la carrière enseignante parce qu'à travers celle-ci, ils accomplissent une mission noble, celle de former les futurs cadres de la nation congolaise, nous pouvons dire leur identité professionnelle des enseignants se fonde sur l'image qu'ils ont de ce métier, celle d'être un lieu de réalisation de ses projets nobles. De ce fait, les enseignants comparent ainsi ce métier à un apostolat dans la mesure où ce qui importe pour eux c'est plus le service avant toute autre chose. C'est donc un appel incessant vers ce qui est juste et bon : la formation des enfants. La lecture des réponses des enquêtés nous révèle que, pour ces enseignants, enseigner c'est faire une œuvre utile et noble en dotant la nation des citoyens capables de contribuer aux progrès. Ceci façonne leur identité, car ils se disent que même si ce boulot n'est pas payant, l'essentiel pour eux c'est de faire cette œuvre bonne, la formation des enfants.

Au sujet de la situation des enseignants, il est à noter que la crise multidimensionnelle que le pays connaît depuis longtemps a paralysé tous les domaines de la vie nationale. En effet, selon notre étude 78 sujets, soit 86,6% affirment ne pas être satisfaits du métier enseignant contre 12 sujets (soit 13,3 %) qui se disent satisfaits de leur traitement. En effet, il est vrai qu'actuellement, aucun enseignant, malgré sa qualification n'est capable avec son salaire, de faire des économies en vue de se construire une maison ou de s'acheter un véhicule. Ce salaire ne permet même pas de satisfaire les besoins vitaux élémentaires comme le manger, le boire, l'habillement décent, les besoins médicaux, le logement et les divertissements. C'est ce qui les pousse à multiplier des stratégies pour combler le vide : séances pendant les heures supplémentaires, supports des notes photocopiés, les extramuros, ... C'est pour cette raison que, plusieurs enseignants sont dans le métier malgré eux. La satisfaction qu'ils ont du métier n'est pas d'abord matérielle car on ne peut, à l'heure actuelle espérer améliorer son sort dans l'enseignement : on ne peut donc pas assurer son avenir ainsi que celui de sa famille avec ce qu'on touche à l'école. Ainsi, beaucoup sont enseignants pour se maintenir intellectuellement ou à cause des enfants qu'on ne peut pas abandonner à leur triste sort. En effet, conscients de la responsabilité des adultes à encadrer la jeunesse en vue d'un avenir meilleur, on peut se faire enseignant et demeurer tel pour réaliser cet idéal.

A ce sujet, les résultats de l'étude menée par Bengahoma M. et Kabuma M. (1975) à ce propos montrent que la proportion des enseignants insatisfaits étaient de loin supérieure à celle des satisfaits. Ce constat rejoint le nôtre dans la mesure où dans cette étude, nous avons découvert que beaucoup d'enseignants n'étaient pas satisfaits de leur travail. Mais à lire profondément leurs réaction, nous soulignons qu'ils le sont car la satisfaction n'est pas seulement matérielle. Il y a aussi la satisfaction intellectuelle, psychologique ou socioprofessionnelle. En effet, beaucoup d'enseignants sont dans le métier juste parce qu'ils se sentent utiles à la société. Ils sont comblés de former les jeunes et ainsi, contribuer à l'édification de la nation. On peut aussi profiter des cadres de l'enseignement pour se tisser des relations multiformes.

L'on peut profiter de l'image qu'ont les enseignants de leur métier pour attirer aussi les jeunes à s'engager dans la formation de la jeunesse. On peut partir du fait que c'est un devoir moral pour les adultes à s'occuper de la formation des plus jeunes. Aussi, on peut se servir du besoin de consolidation des connaissances initiales identifiées chez les enseignants pour aussi attirer les jeunes à embrasser le métier. Ceci rejoint la position de Habimana avec la théorie de la valorisation des rôles sociaux qui définit les stratégies à mettre en œuvre pour valoriser un métier quelconque. En effet, pour lui, on peut donner de la valeur à ce qu'on fait lorsqu'on consolide ses compétences. Ainsi, les enseignants gagnent lorsque leurs prestations sociales extrascolaires est à la hauteur de ce qu'on attend d'eux. De ce fait, les gestionnaires ainsi que les autorités politico-administratives ont tout intérêt à créer des cadres de formation permanente aux enseignants à travers des centres de formation ou de recyclage, des colloques tenus dans les Université avec comme intervenants des enseignants expérimentés à tous les niveaux, la création des œuvres de soutien au métier enseignant.

## CONCLUSION

Le présent rapport de recherche sur l'identité professionnelle des enseignants a permis de savoir qu'à ce jour les enseignants n'ont pas une bonne image de soi. A cause du manque de soutien de la part de l'Etat, beaucoup sont démotivés. Certains sont prêts à quitter le métier pour chercher mieux ailleurs, car l'enseignement est considéré comme une salle d'attente servant à faire passer un individu vers un métier plus rémunérateur.

Malgré tout cela, les résultats de cette étude ont permis de nous rendre compte que si certains sont encore dans l'enseignement aujourd'hui, c'est surtout pour chercher à se former dans les domaines les plus diversifiés. D'autres restent simplement parce que l'enseignement De ce qui vient d'être dit, nous constatons que des sujets se sentent attirés par la carrière enseignante parce qu'à travers celles-ci, il est un métier noble. Le métier est ainsi comparé à un apostolat. Etre enseignant pour eux c'est faire œuvre utile en dotant la nation des cadres dont elle a besoin pour son développement.

De ce point de vue, même s'ils affirment ne pas être satisfaits de ce métier ou qu'ils ne sont pas fiers d'être enseignants, les raisons poussées pour parler de ce qui importe pour ces enseignants lorsqu'ils restent dans le métier ou qu'ils préfèrent ne pas quitter l'enseignement, cela nous fait découvrir que la satisfaction n'est pas seulement matérielle. On peut aussi avoir une satisfaction purement intellectuelle, psychologique ou même socioprofessionnelle. L'absence de l'une ne signifie pas nécessairement le manque de satisfaction.

Terminons en disant que l'on peut espérer une amélioration du système éducatif congolais si l'on jouait sur cette composante psychologique qu'est l'identité professionnelle. Pour autant que ce soit un métier noble, ce qui est important pour ceux qui s'y engagent, c'est le fait de se savoir utiles à la société à travers le service qu'ils rendent : la formation de la jeunesse.

Les acquis de cette recherche nous a permis de souligner avec force que par la valorisation de l'image de soi, les enseignants peuvent s'impliquer davantage dans la formation de la jeunesse.

**REFERENCES CITEES**

- Armand, C. (2007). *Devenir enseignant*. Paris : PUF.
- Benghoma, M. (1975). *Le métier d'enseignant dans la ville de Kisangani*. (Mémoire inédit. Université de Kisangani : Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation).
- Chauchat, H. (1989). *Enquête en psychologie sociale*. Paris : PUF.
- Delandsheere, G. (1975). Introduction à la méthodologie de recherche en éducation. Paris : PUF.
- Habimana, E. (2000). *Psychopathologie de l'enfant. Approche interrogative*. Québec : Chénélière éducation.
- Lumeka, Y. (1985). *Auto perception des enseignants au Zaïre*. Kinshasa : ECA.
- Mucchielli, A. (1971). *Questionnaire dans l'enquête psychosociale. Connaissance du problème*. Paris : ESF.