Laboratoire de Recherche en Sciences de l'Éducation

LAKISA

Revue des Sciences de l'Éducation

e-ISSN: 2790-1270
p-ISSN: 2790-1262



N°11, Juin 2026

École Normale Supérieure
Université Marien Ngouabi

LAKISA

Revue des Sciences de l'Éducation

Laboratoire de Recherche en Sciences de l'Éducation (LARSCED)

École Normale Supérieure (ENS)

Université Marien Ngouabi (UMNG)

e-ISSN : 2790-1270

p-ISSN : 2790-1262

DOI : https://doi.org/10.55595/LAKISA

Contact

https://www.lakisa.larsced.cg

E-mail :	revue.lakisa@larsced.cg revue.lakisa@umng.cg	Tél :	(+242) 05 674 61 82

BP : 237, Brazzaville-Congo

Directeur de publication

MALONGA MOUNGABIO Fernand Alfred, Maître de Conférences (Didactique des disciplines), Université Marien NGOUABI (Congo)

Rédacteur en chef

BAYETTE Jean Bruno, Maître de Conférences (Sociologie de l'Education), Université Marien NGOUABI (Congo)

Comité de rédaction

ALLEMBE Rodrigue Lezin, Maître de Conférences (Didactique de l'Anglais), Université Marien Ngouabi (Congo)

EKONDI Fulbert, Maître de Conférences (Sciences de l'Éducation), Université Marien Ngouabi (Congo)

KIMBOUALA NKAYA, Maître de Conférences (Didactique de l'Anglais), Université Marien Ngouabi (Congo)

KOUYIMOUSSOU Virginie, Maître de Conférences (Sciences de l'Éducation), Université Marien Ngouabi (Congo)

LOUYINDOULA BANGANA YIYA Chris Poppel, Maître de Conférences (Didactique des disciplines), Université Marien Ngouabi (Congo)

MOUSSAVOU Guy, Maître de Conférences (Sciences de l'Éducation), Université Marien Ngouabi (Congo)

OKOUA Béatrice Perpétue, Maître de Conférences (Sciences de l'Éducation), Université Marien Ngouabi (Congo)

Comité scientifique et de lecture

ALEM Jaouad, Professeur-agrégé (Mesure et évaluation en éducation), Université Laurentienne (Canada)

ATTIKLEME Kossivi, Professeur Titulaire (Didactique de l'Éducation Physique et Sportive), Université d'Abomey-Calavi (Bénin)

BEOGO Joseph, Maître de Conférences (Politiques Éducatives), École Normale Supérieure de Koudougou (Burkina Faso)

DUPEYRON Jean-François, Maître de conférences HDR émérite (philosophie de l'éducation), université de Bordeaux Montaigne (France)

EWAMELA Aristide, Professeur Titulaire (Didactique des Activités Physiques et Sportives), Université Marien NGOUABI (Congo)

HANADI Chatila, Professeur d'Université (Sciences de l'Education- Didactique de Sciences), Université Libanaise (Liban)

HETIER Renaud, Professeur (Sciences de l'éducation), UCO Angers (France)

KPAZAI Georges, Professeur Titulaire (Didactiques de la construction des connaissances et du Développement des compétences), Université Laurentienne, Sudbury (Canada)

LAMARRE Jean-Marc, Maître de conférences honoraire (philosophie de l'éducation), Université de Nantes, Centre de Recherche en Education de Nantes (France)

LOMPO DOUGOUDIA Joseph, Maître de Conférence (Sciences de l'Education), Ecole Normale Supérieure de Koudougou (Burkina Faso)

LOUMOUAMOU Aubin Nestor, Professeur Titulaire (Didactique des disciplines, Chimie organique), Université Marien Ngouabi (Congo)

LOUSSAKOUMOUNOU Alain Fernand Raoul, Maître de Conférences (Grammaire et Linguistique du Français), Université Marien Ngouabi (Congo)

MANDOUMOU Paulin, Maitre de conférences (Didactique des APS), Université Marien NGOUABI (Congo)

MASSOUMOU Omer, Professeur Titulaire (Littérature française et Langue française), Université Marien Ngouabi (Congo)

MBOE Gustave Georges, Maître de Conférences (Psychologie des Organisations), Université de Dschang (Cameroun)

MOPONDI BENDEKO MBUMBU Alexandre David, Professeur Ordinaire (Didactique des mathématiques), Université Pédagogique Nationale (République Démocratique du Congo)

NAWAL ABOU Raad, Professeur d'Université (Sciences de l'Education- Didactique des Mathématiques), Faculté de Pédagogie- Université Libanaise (Liban)

NDONGO IBARA Yvon Pierre, Professeur Titulaire (Linguistique et langue anglais), Université Marien Ngouabi (Congo)

NGAMOUNTSIKA Edouard, Professeur Titulaire (Grammaire et Linguistique du Français), Université Marien Ngouabi (Congo)

ODJOLA Régina Véronique, Maître de Conférences (Linguistique du Français), Université Marien Ngouabi (Congo)

PAMBOU Jean-Aimé, Maître de Conférences (Sociolinguistique-Didactique du français langue étrangère et seconde- Grammaire nouvelle), Ecole Normale Supérieure du Gabon (Gabon)

PARÉ/KABORÉ Afsata, Professeur Titulaire (Sciences de l'éducation), Université Norbert Zongo à Koudougou (Burkina Faso)

RAFFIN Fabrice, Maître de Conférences (Sociologie/Anthropologie), Université de Picardie Jules Verne (France)

VALLEAN Tindaogo, Professeur Titulaire (Sciences de l'éducation), Ecole Normale Supérieure de Koudougou (Burkina Faso)

Bases et preuves d'indexations

Impact facteur (SJIF) : 6,921

https://www.isindexing.com/isi/journaldetails.php?id=23630	https://sjifactor.com/passport.php?id=23609
https://reseau-mirabel.info/revue/20227/LAKISA-Revue-des-Sciences-de-l-Education	https://www.base-search.net/about/en/about_sources_date.php?search_source=Lakisa
https://search.crossref.org/?from_ui=&q=lakisa&sort=score	https://portal.issn.org/?q=api/search&search[]=MUST=allissnbis=%222790-1270%22&role[]=11&search_id=49258990#
https://aurehal.archives-ouvertes.fr/journal/read/id/746880	http://www.openarchives.org/Register/BrowseSites?viewRecord=https://www.lakisa.larsced.cg/index.php/lakisa/oai

Les articles publiés par la revue *LAKISA* ont un taux de plagiat inférieur à 20%.
Ils n'ont pas été générés par une intelligence artificielle. Analyses réalisées avec : Plagiarism Checker

SOMMAIRE

Étude sur l'adaptation du programme de formation en maraîchage au Togo aux besoins des personnes handicapées visuelles et auditives
Kossi Eli SENAYAH ……..……1

Effets de concept de soi et attitudes envers les mathématiques sur les aspirations d'études secondaires des élèves de la Sous-Province Éducationnelle de Limete 1 en RD. Congo
Noël BULA NDUNGU, Rabbi MASHITA KAMBUYA, Patrick BUESI MBUENE……15

La pratique du décloisonnement en didactique du vocabulaire à l'école primaire au Burkina Faso
Ahoubahoum Ernest PARDEVAN, Daniel OUEZZIN COULIBALY, Ousséni SORÉ, Wendnonga Gilbert KAFANDO…..……23

Exode rural des jeunes du sud tchadien vers N'Djamena : exploitation domestique et informelle, impacts éducatifs
Mbaïrenaye NAMBE, Urbain NDIGMBAYEL REOULAR, Kebkiba HINFIENE, Alhadji MAHAMAT, Abraham DAGUE……39

Motivation des enseignants des écoles catholiques privées et leur assiduité au travail à Kinshasa
Joël MAFU ELIKYA, Florentin AZIA DIMBU...……55

Les déterminants de l'utilisation pédagogique de l'intelligence artificielle générative (IAG) par les étudiants du premier cycle universitaire
Benjamin SIA...……65

The Analysis of 'English for First Year' Textbook Explicit Nature for a Suitable English Learning in Burkina Faso
Eymard François de Paul Wendemi OUEDRAOGO, Yacouba BAMOGO, Moses Kwodwo KAMBOU...……79

Effet des représentations sociales de la déficience visuelle des élèves sans déficience sur l'inclusion scolaire des élèves déficients visuels
Léonce RAMDE, Harouna DERRA, Maïmouna SIDIBÉ……93

Intersectionnalité et tri institutionnel de l'inclusion au secondaire : une étude mixte sur les parcours d'élèves en situation de handicap au Burkina Faso
Gninneyo Sylvestre-Pierre NIYA……107

La didactique des mathématiques : enjeux et apports pour la qualité de l'enseignement-apprentissage en République Démocratique du Congo
Benjamin MUGARU DAWA ……119

Transformations esthétiques maternelles et socialisation de genre chez l'enfant de 4 à 11 ans : une approche développementale
Louvrance Michèle MAKOUEGHA FOTSING, Serge-André BATIKALAK……129

Équité dans l'accès et l'allocation des ressources éducatives dans l'enseignement primaire public au Cameroun
Ronald Emery MINKA ……143

Le métier d'éducateur spécialisé au Cameroun : rôle institutionnel et déficit de reconnaissance sectorielle
Aimé MBOYANA NDONGO ……159

Contrôle parental en matière des TIC et performances scolaires des écoliers de la région des Savanes au Togo
Biriziwè HOULOUM ……167

Degré de maîtrise des concepts relatifs à l'éducation à l'environnement et au développement durable chez les enseignants des sciences de la vie et de la terre dans les écoles de Bukavu (RDC)
Basilwango Placide KIMENGELE, Charles NIYONKURU, Bahuga Paulin BAPOLISI..…179

Environnement physique de travail et adaptation des primo-arrivants du sous-cycle d'observation dans le département du Lom-et-Djerem (Cameroun)
SWALA ME MBEUL, Dorkas Octavia EYENGA NTONGA…….....…191

L'approche pédagogique intégratrice : la solution face à la faible performance des élèves ?
Maïmouna SIDIBÉ …….....…203

Effets du style incitatif et approche par situation sur l'acquisition des connaissances dans les disciplines psychopédagogiques par les élèves des écoles secondaires de Goma
André Halerimana GIHANGA, Paulin BAPOLISI BAHUGA, Jah Ndovya MUNDALA, David MALALA NTAMBUE…….....…217

Communautés de pratique et consolidation mémorielle : transformations des pratiques didactiques en enseignement de l'économie à Bangui
Darius AZARIA HIMBAÏLE NDAÏ..……..…….....…231

L'innovation pédagogique frugale et qualité interne dans les Universités Publiques du Togo
Nassougou N'SILE, Candide Achille Ayayi KOUAWO, Bilakani TONYEME.....…241

L'utilisation professionnelle de WhatsApp par les chefs de circonscription d'éducation de base au Burkina Faso
Windpouiré Zacharia TIEMTORÉ, Souleymane NIAMPA…….....…255

Analyse des difficultés de l'enseignement-apprentissage de la génétique au secondaire : cas de quelques établissements secondaires de la ville de Bongor
Reoular Urbain NDIGMBAYEL, Philippe MBAÏADOM..…….....…269

Topogenèse en classe de français au post-primaire au Burkina Faso : entre prescriptions curriculaires et pratiques didactiques
Édouard BAKOAN..……..…….....…283

Le verdict de la note : analyse sociologique du décalage entre évaluation chiffrée et compétences effectives des étudiants à l'Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan
Marie-Thérèse Dahonnon ZEZE..……..…….....…295

Les fondements de la réforme LMD, source d'ambiguïtés conceptuelles et opérationnelles autour de la professionnalisation de la masse étudiante en humanités facultaires : zoom sur l'Université de Yaoundé 1
Joseph ELOUNDOU ANABA, Marcelline DJEUMENI TCHAMABE…….....….313

Les articles publiés par la revue *LAKISA* ont un taux de plagiat inférieur à 20%. Ils n'ont pas été générés par une intelligence artificielle. Analyses réalisées avec : Plagiarism Checker

Analyse de la perception sur l'efficacité des visites de classe par les acteurs de l'enseignement secondaire au Burkina Faso
Drissa Modeste SESSOUMA, Djiblirou KOLONGO……..……...…333

Perceptions et attitudes des enseignants de l'École Nationale de Développement Sanitaire et Social sur l'universitarisation de la formation des infirmiers : une étude phénoménologique
Alioune TALL, Assane MBAYE, Michel TOURÉ, Sokhna Oumy SARR…..……...…343

L'Approche par les Compétences (APC) au Burkina Faso : fondements théoriques, enjeux pédagogiques et défis de mise en œuvre
Mandjin Adama SOULAMA ……..……...…355

Le développement émotionnel par le jeu sérieux et son apport à l'apprentissage chez les adultes
Fanjalalaina Nadia RAZAKAMBOLA, Sahondra Olivia RAKOTOSON, Omer ANDRIANARIMANANA, Cyrile MIHAMITSY, Andriniaina RASOANAIVO...……...…365

Résilience scolaire des élèves handicapés sensoriels en contexte d'école inclusive en Côte d'Ivoire : le rôle des interactions sociales et du sentiment d'appartenance scolaire
Tointhé Olivier NYWLÉ, Kouakou Rodolphe MENZAN…….....……...…379

Une relecture de Dewey pour une réforme du système éducatif visant le progrès aux Comores
Bastoine CHADHOULI ……...…….....……...…391

L'enseignement de la philosophie au Togo : Genèse et état des lieux. Une étude exploratoire auprès des enseignants et étudiants de 1965 à 1975
Sougle-Man Yao IMOU, Bilakani TONYEME……...…….....……...…405

Formation professionnelle continue des enseignants de « Technique Industrielle » au Burkina Faso : l'analyse des pratiques enseignantes comme outil d'amélioration de la qualité
Wendkouni Jean Éric SAWADOGO……..……...…….....……...…417

Analyse des effets du stress professionnel sur le bien-être et la performance des acteurs éducatifs des régions à forts défis sécuritaires au Burkina Faso : cas de la région des Koulsé
Beli Alexis NEBIE, Salamata SANA……..……...…….....……...…433

Rapport aux études et absentéisme des étudiants de première année en Sciences Humaines à l'Université Joseph Ki-Zerbo (Burkina Faso)
Marcel ZERBO, Touwindé MILOUNGOU BAMOGO, Koug-nongom BONKOUNGOU……447

Vers une médiation numérique de l'enseignement du hardware : développement d'un dispositif d'aide à l'identification des composants internes
Janvier NGNOULAYE ……...……459

Ernest Hemingway's *The Old Man and the Sea (1952): Educational Value and Universal Lesson*
Mouhamed Abdou Latif MBENGUE ……..……473

Entre difficultés sémiotiques et choix intuitif : analyse des pratiques enseignantes dans l'environnement papier-crayon et dans l'environnement informatique WIMS

Les articles publiés par la revue *LAKISA* ont un taux de plagiat inférieur à 20%.
Ils n'ont pas été générés par une intelligence artificielle. Analyses réalisées avec : Plagiarism Checker

Espoir Joddrel MEMOUGAME ZEZONG, Joachna MEYA LOUA BOUAYI, Fernand Alfred MALONGA MOUNGABIO……..…….……479

Le confiage et son incidence sur les performances scolaires des enfants : une contribution théorique et psychopédagogique
Yasnoga Félicité BARRO COULIBALY...…….……493

Lien entre stéréotypes de genre en mathématiques et estime de soi chez les filles de l'enseignement secondaire général au Burkina Faso
Adama KÉRÉ, Voulbouè Bakiéma Casimir BAZONGO..…….……509

Dissonance structurelle et sécurité à l'employabilité : Une analyse transdisciplinaire de la tension entre logique comptable et service public au Cameroun
Jacques Yannick NGALLY NGALLY.....…521

Motivation des enseignants des écoles catholiques privées et leur assiduité au travail à Kinshasa

Joël MAFU ELIKYA, Université Pédagogique Nationale de Kinshasa (RDC)
E-mail : joel.mafu2000@gmail.com

Florentin AZIA DIMBU, Université Pédagogique Nationale de Kinshasa (RDC)
E-mail : florentin.azia@upn.ac.cd

Résumé

Cette étude scrute la problématique de la gestion du personnel enseignant à Kinshasa. Ce dernier fait la une de l'actualité en début de chaque année scolaire du fait qu'il ne bénéficie pas de grand-chose au regard de loyaux services qu'il rend à la Nation sur le plan éducatif. Qu'est-ce qui pourrait expliquer son assiduité et sa motivation au travail malgré les maigres rémunérations dont il jouit ? D'après les résultats de cette recherche, la réponse se trouve dans sacerdoce, le dévouement ou encore dans le respect des engagements pris avec son employeur, l'État.

Mots-clés : motivation, assiduité, enseignant, travail, Kinshasa.

Motivation and Attendance of Teachers in Private Catholic Schools in Kinshasa

Abstract

This study examines the challenges of teacher management in Kinshasa. Teachers frequently make headlines at the beginning of each academic year because they receive very little in return for their dedicated service to the nation in the field of education. What explains their diligence and motivation despite their meager salaries? According to the findings of this research, the answer lies in a sense of commitment, dedication, and respect for the obligations they have fulfilled to their employer, the State.

Keywords: motivation, diligence, teacher, work, Kinshasa.

Introduction

La présente étude tourne autour d'un ensemble d'hypothèses et des considérations assorties des théories scientifiques valides. Celles-ci sont envisagées dans le cadre non seulement psychopédagogique, mais aussi managérial. Tout cet ensemble est construit et repose sur des analyses capables de traiter le sujet choisi : « La motivation des enseignants des écoles catholiques privées de la commune de Mont-Ngafula et leur assiduité au travail ». En effet, la position du problème est l'une des composantes essentielles dans un travail de recherche (M. Grawitz, 2004 ; M. Beaud, 1987).

C'est pourquoi cette recherche vise à mettre en connexion motivation et assiduité au travail des enseignants (S. M. N. Ntsame et al., 2013). Elle part du fait que le comportement humain ne se laisse jamais totalement expliquer par la motivation. Pour cause, d'autres éléments tels que les traits de caractère peuvent l'expliquer. D'ailleurs, pour K. Launis et A. Koly (2004), les facteurs psychosociaux qui détériorent le bien-être des enseignants ont plusieurs sources.

Toutefois, un comportement est motivé quand il est consciemment voulu et dispose d'un objectif et d'un sens. Dans cette perspective, la motivation est un processus psychologique qui cause le déclenchement, l'orientation et le maintien d'un comportement. Elle est donc basée sur deux postulats fondamentaux : l'homme est libre du choix qu'il fait ou ne fait pas. Ses actions sont toujours orientées vers un objectif, qu'il en soit conscient ou non. Dans la mesure où il incombe à l'encadrement de l'employeur et à sa créativité managériale de veiller à ce que ses collaborateurs ne se relâchent pas mais redoublent même leurs efforts. Il est indispensable que les enseignants des écoles catholiques privées de la commune de Mont-Ngafula aient des idées aussi exactes que possibles sur ce qui motive et stimule. Surtout du fait que leur métier acquiert une forte dose d'affectivité (S. M. N. Ntsame et al., 2013). Ce qui peut maintenir leur assiduité au travail.

Dans cette étude, un ensemble des questions directrices commande et suscite des réflexions dans le travail des enseignants. D'où, l'intérêt à enquêter et piocher des caractéristiques ou des manifestations des comportements à partir des constats sur un phénomène. C'est notamment la connexion motivation et assiduité au travail (J. Ndie, 2006).

Les préoccupations de la présente étude sont les suivantes :

- pourquoi les enseignants des écoles catholiques privées de Mont-Ngafula sont plus motivés et assidus au travail malgré leur faible revenu ?
- quels sont les différents leviers activés pour motiver ces derniers ?
- quels sont les éléments à privilégier pour motiver davantage ces enseignants de manière à effectuer leur travail pour un rendement optimal ?

Toutes ces questions sont sous-tendues par les hypothèses ci-après :

- l'assiduité des enseignants des écoles privées de Mont-Ngafula au travail est la conséquence des valeurs intrinsèques tels que l'amour du travail, le dévouement, la passion de former l'élite de demain ;
- quand rien de concret n'est fait pour motiver les enseignants, le chapelet de bonnes intentions ne suffit pas ;
- la régularité de paiement de leur prime, des moyens logistiques et matériels adéquats sont autant d'éléments susceptibles de les motiver.

Pour mener à bien cette étude, l'option est levée pour la méthode empirique qualitative bien que la quantification intervient pour plus de précision.

Outre l'introduction et la conclusion, cette étude décrira la méthodologie en long et en large. Il sera ensuite question de la présentation des résultats, suivie de leur interprétation.

1. Méthodologie

Il est question d'illustrer la méthodologie ayant permis d'atteindre les résultats des enquêtes sur terrain. Il s'agit précisément des instruments de collecte et de traitement des données.

1.1. Population et échantillon d'étude

La population de cette étude est composée de tout le personnel enseignant des écoles conventionnées catholiques privées de la ville de Kinshasa, plus précisément dans la sous-division éducationnelle de Mont-Ngafula ; peu importe les niveaux d'études, et autres critères.

Cette étude porte sur un échantillon non probabiliste de type accidentel de soixante-dix enseignants des écoles conventionnées catholiques privées de la commune de Mont-Ngafula. Cet échantillon « *est constitué de sujets que l'on rencontre de façon fortuite. Le chercheur, pour des raisons d'accessibilité, se contente de travailler avec des sujets facilement à sa portée ou qui se présente volontairement* » F. Azia, O. Kodila et J. Kimboko, 2019, p. 69).

Pour ce qui est de ses caractéristiques, cet échantillon est constitué des hommes et des femmes, pères et mères de familles. Les paramètres exploités sont entre autres le sexe, l'âge et le niveau d'études. Concernant les scores, le sexe a 54,28 % de répondants de masculins contre

45,72% de sexe féminin. Sur le plan d'âge : 92,86%, sont des jeunes adultes. Ils ont 44 ans tout au plus. Ils sont 4,28% d'adultes. Ils ont entre 45 et 64 ans. Enfin, 2,86% sont des personnes de troisième âge. Ils ont 65 ans, au moins.

Par ailleurs, ces enquêtés ont tous fréquenté l'école. Pour preuve, ils sont tous enseignants. 45,72% gradués, 40% sont licenciés et 14,28% diplômés d'État. Quant à leur ancienneté dans ce métier, 50% de répondants ont entre 11 et 15 ans. 21,43%, entre 6 et 10 ans. 15,71%, 5 ans tout au plus. Enfin, 12,86 % ont mis 16 ans, au moins.

1.2. Instruments de collecte des données

Dans cette étude, la préoccupation est celle de cerner le facteur motivationnel et l'assiduité au travail par les enseignants malgré le climat malsain et appauvri qui gangrène le secteur de l'enseignement dans la ville de Kinshasa.

Pour recueillir les données nécessaires à la matérialisation de cette étude, le choix des enquêtes de terrain est fait, nourrie par un questionnaire. Par ailleurs, l'observation a été aussi mise à contribution. Il a fallu voir concrètement la manière dont ces enseignants travaillent dans cette sous-province éducationnelle de Mont-Ngafula.

Ainsi, le questionnaire d'enquête comportait treize (13) questions. Sept fermées et six autres ouvertes, hormis les quatre questions d'identification (âge, sexe, niveau d'études et scolarité).

Les enquêtés étaient invités à se servir de leur stylo pour répondre. Ils en donnaient leurs points de vue de façon libre, responsable et objective à chaque question. Ou encore, à faire un choix au regard des alternatives proposées.

Pour administrer ce questionnaire, il fallait d'abord cibler les enseignants engagés au sein des écoles conventionnées catholiques privées disséminées dans la commune de Mont-Ngafula. Ensuite, leur remettre une copie du questionnaire afin d'y répondre. Ces derniers ont facilement répondu au questionnaire selon leurs opinions. Avant la remise du protocole à chacun d'eux, des explications leur ont été fournies sur ce qui était attendu de leur part.

1.3. Traitement des données

Pour y parvenir, l'analyse de contenu et l'analyse statistique ont été mises en exergue.

1.3.1. L'analyse de contenu

L'analyse de contenu, note K. Kelly (cité par F. Azia, 2012, p. 21) *s'intéresse à des documents écrits ou à des communications verbales. Cela dans le but de répondre à la question : qui dit quoi ? A qui ? Comment ? Et avec quel effet ? Ainsi l'analyse de contenu est le traitement systématique des idées exprimées dans un document écrit ou dans une communication verbale, dans le but de les interpréter.*

Ici, le texte multiforme et varié des entretiens a été transformé en une analyse unique et originale de contenu. De ce fait, la sélection et la catégorisation des réponses ont été faites. Ensuite, un choix judicieux des modes d'expression a été opéré afin de déboucher sur une affectation juste des fréquences d'apparition.

Dans un premier temps, les entretiens ont été réécrits très fidèlement. Lors de cette étape de transcription, il fallait noter précisément le discours de chaque enquêté tel que dit, sans omettre de préciser les silences, les hésitations ou comportements nouveaux observés (attitude de retrait, manifestations émotionnelles, etc.), mais tout en cherchant à réduire la complexité du discours. Tact sans lequel on n'aurait pu parvenir à l'utilisation possible des informations.

Ce procédé a requis quatre étapes : le tri des modes d'expressions, le regroupement de ceux-ci en catégories, l'affectation des fréquences. Et enfin, le traitement statistique.

1.3.2. Analyse statistique

Celle-ci a été sectionnée en deux étapes. La première est celle relative au pourcentage accordé à chaque catégorie ressortie après le travail d'analyse de contenu. Où, il a fallu attribuer les fréquences pour chacune des catégories dégagées.

Pour la seconde étape relative aux techniques statistiques, on a eu recours au logiciel *Anastats.* Ceci, en vue de tester si des différences observées mathématiquement dans les résultats sont bel et bien significatives statistiquement ou bien celles-ci sont le fait de hasard. Mais également, par le souci de constater si les différentes variables mises en évidence ont impacté significativement les réactions des répondants. Pratiquement, il fallait se donner le temps de lire et relire les opinions de chaque enquêté afin de les comprendre dans leur contexte. Ensuite, ces opinions ont été triées selon leurs modes d'expression en vue de leur regroupement en catégories. Enfin, l'affectation des fréquences à ces catégories pour une analyse approfondie a été faite. Enfin, le pointage des réponses a permis de les grouper en fréquences, lesquelles ont été soumises à une analyse statistique. Précisément par le test de chi-deux sur base de logiciel *anastats*.

2. Résultats

Cette présentation se fait globalement et différentiellement. Pour la première étape, elle s'appuie sur le pourcentage. Pour la seconde, l'on recourt au logiciel *anastats* pour le chi-carré.

Question n°1 : *Le travail d'enseignant vous permet-il de nouer les deux bouts de mois ?*

Quant à l'apport du travail des enseignants dans la survie de leur foyer, il s'en suit que 64,29 % sont sceptiques et disent non. Pour eux, le salaire de l'enseignant ne lui permet pas une vie paisible pour nouer les deux bouts (R. M. Ouedraogo, 2001). Cependant, 35,71 % trouvent suffisant ce que les enseignants gagnent dans ce métier.

Question n°2 : *La rémunération que vous avez chaque fois, comment la qualifiez-vous ? Est-ce une bonne rémunération ou un salaire de misère ?*

Concernant leur salaire, 97,14 % d'enseignants trouvent qu'il est un salaire de misère. C'est ce que pensent K. Amelewonou et al. (2004). Ils estiment que la moyenne des salaires des enseignants se situe autour de 4,6 X PIB. C'est pourquoi la question de leur rémunération demeure un défi majeur pour la plupart des pays africains. Seuls 2,86% le considèrent comme une bonne rémunération.

Question n°3 : *Vos conditions de travail sont-elles adéquates ?*

Par rapport à leurs conditions de travail, 85,71% d'enseignants n'y trouvent aucune adéquation. Ce qui renforce les propos de R. M. Ouedraogo (2001). Cependant, 14,29% sont d'avis que les conditions de travail sont adéquates. Ils justifient sur leur position par rapport à leurs conditions de travail, les enseignants pensent ce qui suit : ils disent qu'ils sont objet du manque de considération (55,71%). Il y en a qui pensent qu'ils sont plutôt payés en monnaie de singe (38,57%). Et enfin, l'on a ceux qui qualifient d'infrahumaines les conditions de travail (27,14%).

Question n°4 : *Qu'est-ce qui doit être rectifié concrètement pour motiver les enseignants ?*

Il se dégage ici que les autorités doivent faire pour la motivation des enseignants : les enseignants pensent : - d'abord à la revalorisation du métier d'enseignant (55%) ; - ensuite, à la réévaluation de leur enveloppe salariale qui, jusqu'à présent, ne vaut rien du tout (42,23%) ; - enfin, qu'il va falloir équiper en outillage adéquat tous les enseignants (21,43%).

Question n°5 : *Votre prime est-elle régulière ?*

Il se dégage ici le constat selon lequel, 92,86% d'enquêtés affirment que la prime est régulière. Pendant que 7,14 % des enseignants interrogés la trouvent irrégulière.

Question n°6 : *Avez-vous des moyens logistiques et matériels adéquats susceptibles de vous motiver assurément ?*

Réagissant à la préoccupation relative à la possession des moyens logistiques et matériels capables de les motiver au travail, les résultats indiquent que 91,43% affirment ne pas les posséder, pendant que 8,57% approuvent qu'ils en aient.

Question n°7 : *Qu'est-ce qui vous pousse ou vous rend si assidus au travail, si l'on sait déjà que les conditions de travail ne sont pas celles qu'elles devraient être ?*

Les enquêtés affirment être assidus au travail bien que mal payés pour des raisons suivantes : ils enseignent parce qu'ils n'ont pas encore trouvé mieux ailleurs (58,57%) ; ou encore, du fait qu'ils ont la vocation et le dévouement pour la craie blanche (37,14%). Pour les autres, il s'agit soit de l'amour qu'ils témoignent vis-à-vis des enfants (24,28%), soit encore ceux qui se rallient derrière l'adage « mieux vaut un que zéro » (12,86%).

Question n°8 : *Pour vous, comment expliquez-vous votre assiduité au travail alors que les conditions de travail posent problème ?*

Pour ces enseignants, ils sont assidus au travail malgré les mauvaises conditions de travail par contentement (62,86%), ou encore par crainte de perdre ce qu'on possède déjà (37,14%), surtout parce que le pays ne possède pas assez d'entreprises (24,28%) pour être engagés et faire un autre boulot plus rémunérateur. Enfin, il y a de ceux qui sont sceptiques. Pour eux, tant que les conditions meilleures ne vont pas suivre, on ne peut pas espérer leur présence au maximum au travail (11,43%).

Question n°9 : *Quelle relation établissez-vous entre les maigres salaires que l'enseignement vous procure et la présence régulière au lieu de service de certains enseignants ?*

Les enseignants lient mauvais traitement et présence régulière au lieu de service par ce qui suit : passion et amour pour le travail (58,57%), ou encore le désir et le souci de servir son pays en formant l'élite de demain (51,43 %). Il y en a qui évoquent la noblesse d'être formateur mais également le prestige qui s'ensuit (41,43%), tout comme le respect aux engagements pris avec les responsables de l'école (28,57%).

Question n°10 : *Que suggérez-vous aux autorités éducatives sur les conditions de travail des enseignants ?*

Pour ces enseignants, les autorités ayant en charge les questions éducatives doivent : remettre l'enseignant dans les bonnes conditions de travail (65,71%), cesser de promettre pour ne pas réaliser (57,14%). Enfin, organiser des formations continues à leur intention (15,71%).

Question n°11 : *Sur le plan logistique, qu'est-ce que les autorités éducatives peuvent faire pour vous motiver davantage ?*

Formulant leurs vœux sur le plan logistique, les enseignants souhaitent la réhabilitation des infrastructures de leurs écoles (47,14%). Elles espèrent être bien équipés tant en manuels qu'en matériels didactiques dignes de ce nom (38,57%). Soucieux d'arriver à temps au lieu de service, ils ont besoin de moyens de déplacement qui puissent leur assurer la ponctualité.

Question n°12 : *Y-a-t-il de la volonté politique des autorités pour changer les choses et ainsi valoriser l'enseignant ?*

Les avis sont partagés entre les enseignants par rapport à la volonté politique tendant à changer les choses mais aussi à donner de la valeur à l'enseignant. D'après 87,14% d'enquêtés, les autorités ont cette volonté ; par contre pour 12,86% il n'y a aucune volonté et ils n'y trouvent rien de concret.

Question n°13 : *Si c'était à refaire, travaillerez-vous toujours comme enseignant ?*

Avec leur statut d'enseignants, si les uns en ont marre, car ils affirment ne plus enseigner si tout était à refaire (95,71%), il n'en est pas question pour d'autres, qui pensent demeurer pour toujours dans et avec la craie blanche (4,21%).

2.1. Résultats différentiels

Il est ici question de présenter les résultats en nous basant sur le chi-carré négocié à base du logiciel statistique *anastats*, modernité oblige. En effet, tout est fait pour tester l'impact ou non de quelques variables sur les réactions des enquêtés à certaines questions.

2.2. Assiduité et motivation malgré les mauvaises conditions et niveau études

Il s'ensuit que la valeur calculée, soit 1,556 est inférieure à la valeur critique de la table, soit 5,99, au seuil de 5%, à 2 degrés de liberté. Ceci fait indiquer que l'hypothèse nulle (H_0) est valable. Ainsi, les différences observées dans les réactions des enquêtés de différents niveaux scolaires (licence, graduat et diplôme d'État) quant à leur assiduité et motivation au travail malgré les mauvaises conditions ne sont pas significatives, mais un simple fait du hasard. En outre, il y a lieu d'affirmer que les différentes positions des enquêtés des niveaux de scolarité confondus est un fait du hasard tout simplement. Ces résultats contredisent ceux de M. Syed (2010). Son étude a montré que l'épuisement professionnel influence négativement leur implication au travail.

2.3. Influence du sexe sur mauvaises conditions de travail et assiduité

Il s'ensuit que la valeur calculée, soit 0,086, est inférieure à la valeur critique de la table, soit 3,84, au seuil de 5%, à 1 degré de liberté. Ceci voudrait insinuer que l'hypothèse nulle est approuvée, car il n'existe pas une différence significative. Dit autrement, le sexe n'influence pas la perception des choses entre enseignantes et enseignants sur le lien qui pourrait y avoir entre ne pas être payé convenablement et venir régulièrement ou non au travail. À ce niveau, les hommes et les femmes n'ont pas de divergence.

2.4. Influence de l'ancienneté sur la régularité de la prime

Il était question d'approuver si l'expérience (ancienneté) a exercé ou non une influence significative sur les réactions des enquêtés. Il s'ensuit que la valeur calculée, soit 0,086, est inférieure à la valeur critique de la table, soit 3,84, au seuil de 5%, à 1 degré de liberté. Ceci voudrait suggérer que l'hypothèse nulle est approuvée, car il n'existe pas une différence significative. En d'autres termes, le fait de mettre plus ou moins d'année comme enseignant n'a nullement influencé la perception des choses entre enseignantes et enseignants sur le lien qui pourrait y avoir entre ne pas être payé convenablement et venir régulièrement ou non au travail. Ces résultats contredisent ceux de S. M. N. Ntsame et al. (2013). Ces chercheurs ont laissé entendre que le bien-être des enseignants augmente avec l'ancienneté.

3. Discussion des résultats

Depuis ses origines, l'homme a été instruit à ne manger que par la sueur de son front (Gn. 3,19). Cela signifie que celui-ci doit, dorénavant, chercher des voies et moyens afin de nouer les deux bouts.

La question de survie demeure un casse-tête pour plusieurs personnes, si ce n'est pour toute l'humanité. Donc, c'est naturellement le cas pour l'enseignant. Il est buté à plusieurs défis liés à son métier (S. M. N. Ntsame et al., 2013). En cherchant à assurer son avenir, l'homme opte pour d'énormes stratégies. Ce qui n'est pas sans stress (C. Kyriacou, 2001). Mais la plus fréquente parmi tant d'autres reste les études. En effet, la scolarité a un caractère valeureux chez quiconque y passe. C'est aussi parce que la rémunération des employés au sein des entreprises tient compte, principalement, du niveau d'études faites.

Cette recherche s'est penchée sur une question aussi cuisante qu'importante. Il s'agit précisément de la problématique de la présence régulière en milieu de travail des personnels enseignants motivés (Unesco, Pôle de Dakar, 2007), malgré des conditions de travail précaires dans lesquelles ils sont placés. Celles-ci laissent à désirer. On peut alors se poser la question de savoir ce qui en serait le facteur explicatif. L'homme est souvent perçu comme un poisson. Il ne vit que là où il y a de l'eau. Mais ceci ne semble pas le cas pour ces enseignants. Bien que payés en monnaie de singe (R. M. Ouedraogo, 2001), ils ne s'absentent ni ne sèchent le travail. Une telle étude, est d'un avantage énorme tant pour les enseignants eux-mêmes que pour le gouvernement. Il y a lieu de citer nommément le ministère ayant l'éducation nationale dans ses attributions.

Ainsi, pour le personnel enseignant, cette étude fait voir combien il ne lui est pas reconnu un salaire digne. Moins encore une considération en contrepartie des services qu'il rend pour le développement du pays. Par ailleurs, la prise en compte de l'interaction entre l'individu et son environnement de travail, voire l'individu et son travail est importante (S. M. N. Ntsame et al. (2013). Nul ne peut ignorer que l'éducation est un des leviers majeurs dans la croissance économique et sociale d'une nation (R. M. Ouedraogo, 2001). Sans elle, il y a risque de devenir esclaves pour les autres peuples instruits (R. Petrella, 2000). Et pourtant, le potier, le formateur des formateurs, la cheville ouvrière, le fabricant de tous les hauts placés du pays est relégué au second plan.

Quant au Gouvernement, les résultats de cette recherche devraient l'interpeler indéniablement. C'est lui le premier responsable. C'est lui qui détient l'autorité et le pouvoir d'agir, de faire, d'organiser les choses sur toute l'étendue du territoire. Par le canal du Ministère de l'Education Nationale, tous les enseignants œuvrant en République Démocratique du Congo ont le droit de trouver satisfaction à toutes leurs préoccupations. Le contraire prescrit n'a pas de sens. Plusieurs maux récurrents qui frappent les enseignants ont été relevés. C'est notamment la pénibilité du travail, la fatigue, l'insatisfaction et le découragement et des risques élevés de burn out (S. M. N. Ntsame et al. (2013).

Dans un pays comme la R.D. Congo, l'enseignant n'est pas considéré à sa juste valeur. Cet irrespect commence déjà au sein de sa propre famille. Or, pour un observateur avéré, celui-ci rend un service énorme pour la pérennisation des valeurs et la formation de l'élite de demain. Il œuvre sans relâche pour la transformation des hommes qui entrent dans le système éducatif. Malheureusement, tout est fait pour le mâter, l'écraser au vu et au vu de tout le monde. D'ailleurs, pour l'Institut de Statistique de l'Unesco (2010), les pays de l'Afrique subsaharienne sont ceux où les besoins en enseignants sont les plus criants.

Les résultats de cette étude l'ont prouvé. La majorité d'entre eux est sceptique quant à l'apport de son travail dans la survie de leur foyer (64,29%) (R. M. Ouedraogo, 2001). La quasi-totalité d'enseignants à la perception d'avoir un salaire de misère (97,14%) (B. Galand, M.-P. Gillet, 2004).

La plupart ne trouve aucune adéquation entre les conditions de travail et les objectifs y assignés (85,71%). Les enseignants sont objet de manque de considération (55,71%). Les autres pensent qu'ils sont payés en monnaie de singe (38,57%). Les conditions de travail leur offertes sont infrahumaines (27,14%). Par ailleurs, ils attendent beaucoup des autorités en la matière pour leur motivation. Ils exigent la revalorisation du métier d'enseignant (55%). Ils tiennent à

la réévaluation de leur enveloppe salariale jusqu'à présent insignifiante, bien que la prime leur due est quand-même régulière (92,86%). Ils sont en manque criant des moyens logistiques et matériels capables de les motiver au travail (91,43%). Pour la plupart, leur assiduité au travail bien que mal payés à plusieurs raisons. C'est du fait de ne pas encore trouver mieux ailleurs (58,57%). Pour d'autres, c'est la vocation et le dévouement pour la craie blanche (37,14%). Leur amour vis-à-vis des enfants (24,28%), voire par contentement (62,86%), par crainte de perdre ce qu'ils possèdent déjà (37,14%), le nombre limité des entreprises au pays (24,28%).

Dans ce même ordre d'idées, plusieurs aspects expliquent le mauvais traitement dont fait objet l'enseignant, malgré sa présence régulière en lieu de service. C'est notamment par passion et amour pour le travail (58,57%), le désir et le souci de servir son pays en formant l'élite de demain (51,43%) que beaucoup d'enseignants acceptent de travailler encore. C'est pourquoi, ils formulent plusieurs suggestions aux autorités ayant en charge les questions éducatives. D'abord, remettre l'enseignant dans les bonnes conditions de travail (65,71 %) ; cesser avec des promesses fallacieuses (57,14%) (R. M. Ouedraogo, 2001). Ensuite, la réhabilitation des infrastructures abritant leurs écoles (47,14%). Leur équipement imminent en manuels et matériels didactiques dignes de ce nom (38,57%). Certaines autorités concernées peuvent changer les choses (87,14%), mais il leur manque la volonté (R. M. Ouedraogo, 2001). D'ailleurs, la plupart ne pense plus enseigner si tout était à refaire (95,71%). Ce qui renforce la position de J.P. Meyer (1997). Surtout, parce que la satisfaction professionnelle est aussi un facteur déterminant dans la décision de changer d'emploi (R.M. Ingersoll, 2001 ; L.M. Shore et H.J. Martin, 1989). Pour d'autres (4,21%), ils tiennent à y demeurer pour toujours. La craie blanche est une passion et une vocation pour eux.

Par ailleurs, certains résultats clés ont été soumis au logiciel. Des variables telles que sexe, niveau d'études et ancienneté ont été mises en exergue. De ce fait, le sexe n'a pas influencé significativement la perception des choses entre enseignantes et enseignants sur le lien qui pourrait y avoir entre ne pas être payé convenablement et venir régulièrement ou non au travail. Le même constat a été fait ensuite sur le niveau scolaire. Les licenciés, les gradués et les diplômés d'Etat ont dit la même chose quant à leur assiduité et motivation au travail malgré les mauvaises conditions. Enfin, mettre plus ou moins d'année comme enseignant n'a nullement influencé la perception des enseignantes et enseignants sur le lien qui pourrait y avoir entre ne pas être payé convenablement et venir régulièrement ou non au travail.

Par conséquent, ces trois variables n'ont pas significativement exercé un impact sur les réactions des enquêtés à ces questions clés.

Pour mener à bien cette étude, trois hypothèses ont été émises. Il s'agit de : l'assiduité des enseignants des écoles privées de Mont-Ngafula au travail est la conséquence des facteurs intrinsèques tels que l'amour du travail, le dévouement, la passion de former l'élite de demain ; quand rien de concret n'est fait pour motiver les enseignants, le chapelet de bonnes intentions ne suffit pas ; la régularité de paiement de leur prime, leur doter des moyens logistiques et matériels adéquats sont autant d'éléments susceptibles de les motiver assurément.

Celles-ci ont été formulées dans le souci de dégager soit leur convergence, soit leur divergence avec les résultats finaux. Maintenant, après traitement des données, la confrontation résultats-hypothèses n'a révélé aucune divergence, sinon une convergence. Ceci insinue que ces trois réponses provisoires sont bel et bien confirmées. Cette affirmation tient du fait que, d'une part, les enseignants ont à cœur de servir leur nation malgré qu'ils n'oublient pas les promesses fallacieuses de l'Etat à leur égard (E.L. Deci et R.M. Ryan, 1987 ; A.K. Boggiano, C. Flink, A. Shields, A. Seelbach et M. Barrett, 1993).

Ensuite, parmi leurs suggestions, l'on trouve entre autres des questions liées à l'augmentation salariale, à la logistique, etc. afin de placer l'enseignant dans de bonnes conditions de travail.

En pénétrant cette étude, il y a lieu de trouver satisfaction au vu de ses résultats qui poussent vers l'avant la roue scientifique. C'est pourquoi d'aucuns peuvent se demander sur ce qu'elle a effectivement apporté de nouveau. Car, le chercheur devrait se réjouir de sa contribution à la science, peu soit-elle (F. Azia Dimbu et al., 2019). Cette étude a prouvé noir sur blanc l'inexistence de corrélation entre le fait de ne pas être bien payé et l'assiduité au travail chez l'enseignant kinois. Tout se fait au nom de l'amour, de la passion, du dévouement et de l'engagement pris pour servir son pays.

Conclusion

Au terme de cette recherche, il sied de faire remarquer que le chemin était rude. De la conception du sujet à son adoption en passant par les discussions, avant d'en arriver au consensus final. Il convient de noter une attention particulière sur ces résultats. Il faut notamment saisir les conditions de travail précaires des enseignants et le sentiment de résignation face à leur situation sociale. Ceci interpelle et doit pousser tout chercheur à mener une investigation sur cette tare. Il faut trouver le lien entre motivation et assiduité des enseignants au travail.

De l'introduction à la conclusion, le design méthodologique a été minutieusement monté. Il a permis d'arriver aux résultats escomptés après les enquêtes et la descente sur terrain. Cette ligne méthodologique hermétiquement négociée a pris à bras le corps la présentation et l'interprétation des données. En effet, un échantillon non probabiliste du type accidentel de soixante-dix (70) enseignants des écoles catholiques privées de Mont-Ngafula a été monté. Malgré ses points forts, toute recherche scientifique accuse des faiblesses. Le scientifique doit en toute humilité reconnaitre ses erreurs et les corriger une fois qu'elles lui sont mises en évidence. Faiblesse ne donne pas à douter de la scientificité d'un travail. Car, bien qu'ayant des faiblesses, une étude ayant suivi convenablement les prescrits de la recherche reste valable et scientifique. C'est pourquoi généraliser les résultats obtenus dans cette étude reste impossible au type d'échantillon utilisé. Avec celui non probabiliste, pas moyen de généraliser les résultats issus de cette étude sur l'ensemble de la situation des enseignants à Kinshasa et sur toute l'étendue de la R.D. Congo. Cela aurait été d'un avantage certain si son échantillon était du type probabiliste. Ensuite, l'ajout de l'observation participante au questionnaire comme outils de collecte des données ferait aussi grand-chose. Hélas !

Au-delà de tout, ce sont des brèches ouvertes pour de nouvelles pistes des recherches. Constituer un échantillon probabiliste de manière à arriver enfin à généraliser les résultats. En plus, il est impérieux de penser, quant aux instruments de récolte de données, à l'observation participante, outre le questionnaire, pour une vision plus large de la question sous examen.

Références bibliographiques

AMELEWONOU Kokou, BROSSARD Michel et GACOUGNOLLE Luc-Charles, 2004, *La question enseignante dans la perspective de la scolarisation primaire universelle en 2015 dans les pays CEDEAO, CEMAC et PALOP*, Dakar, Pôle de Dakar.

AZIA DIMBU Florentin, KODILA TEDIKA Oasis et KIMBOKO MPESI Janine, 2019, *Normes de présentation d'un travail scientifique*, Paris, L'Harmattan.

BILA MENDA Philipe, 2016, *Motivation de l'enseignant dans les écoles de la République démocratique du Congo*, Bruxelles, PUE.

BOGGIANO Ann, FLINK Carla, SHIELDS Alexandre, SEELBACH Anne et BARRETT Marty, 1993, *Use of techniques promoting students' selfdetermination: Effects on students' analytic problem-solving skills, Motivation and Emotion,* 17 (4), p.319-336.

DECI Edward Lewis et RYAN Richard Michel, 1987, "The support of autonomy and the control of behavior", *Journal of Personality and Social Psychology,* 53, p.1024-1037.

GALAND Benoit et GILLET Marie-Pierre, 2004, *Le rôle du comportement de la direction dans l'engagement professionnel des enseignants*, halshs-00603506.

HUC Julien, 2010, *Comment motiver son personnel*, Paris, PUF.

INGERSOLL Richard Miles, 2001, "Teacher turnover and teacher shortages: An organisational analysis", *American Educational Research Journal*, 38, p.499-534.

INSTITUT DE STATISTIQUE DE L'UNESCO (ISU), 2010, *La demande mondiale d'enseignants au primaire – Mise à jour 2010 fiche d'information,* No. 5.

KYRIACOU Chris, 2001, "Teacher Stress: directions for future research", *Educational Review, 53(1),* p.27-35.

LAUNIS Kirsti et KOLI Annarita, 2004, « Le bien-être au travail en mutation chez les enseignants-Une nouvelle approche guidée par la théorie culturelle et historique de l'activité », *Center for activity Theory and Development Work Research, 6, 2*, 2004.

MANON Albert, 2005, *Absentéisme au travail : l'absence comme moyen de rétablir l'équité au travail lors d'iniquités perçues*, Mémoire de maîtrise en gestion des organisations. Chicoutimi, Université du Québec.

MEYER John Peter, 1997, "Organizational commitment", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, p.175-228.

NANGUI Amon Paulin, 2006, *La problématique de la gestion de la motivation dans une organisation publique : le cas de l'établissement CBCG (Centre Bureautique de Communication et de Gestion) de Treichville*, Mémoire de maîtrise, IES, Université de Cocody-Abidjan.

OUEDRAOGO Rakissouiligri Mathieu, 2001, « Stratégies pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles en Afrique », UNESCO-IICBA.

PERRENOUD Philippe, 1995, *Des savoirs aux compétences. De quoi parle-t-on en parlant de compétences ?*, in « Actes du 15e colloque de l'AQPC », p.1-9.

PETRELLA Riccardo, 2000, *L'enseignement pris en otage : cinq pièges tendus à l'éducation,* Le Monde diplomatique, Octobre 2000 (www.mondedilomatique.fr).

POLE DE DAKAR, (K. AMELEWONOU, M. BROSSARD, L.C. GACOUGNOLLE), 2004, *La question enseignante dans la perspective de la scolarisation primaire universelle dans les pays CEDEAO, CEMAC et PALOP,* UNESCO-BREDA.

QUIVY Raymond et VAN CAMPENHOUDT Luc, 2006, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod.

RIVALEAU Chantal, 2003, *Les théories de la motivation*, Paris, PUF.

RUSSEL Patrice, 2015, *Rémunération et satisfaction au travail,* Paris, PUF.

SHORE Lynn McFarlane et MARTIN Harry Joseph, 1989, "Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions", *Human Relations*, 42, p.625-638.

SIMA MURIELLE N. Ntsame et al., 2013, « Bien-être psychologique et motivation autodéterminée chez les enseignants », *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 2013/1, Numéro 97, p.69-87.

SYED Maaz Ali, 2010, "Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers", *International Journal of Vocational and Technical Education, 2(3),* p.36-40.

VALLERAND Robert et THILL Edgar, 1993, *Introduction à la psychologie de la motivation,* Paris, Ed. Vigot.

WEISS Dimitri et MORIN Pierre, 1982, *Pratique de la fonction du personnel,* Paris, éd. d'organisation

WENDEL François, 1983, *Comment gérer les ressources humaines,* Paris, Ed. Dunod.

LABORATOIRE DE RECHERCHE EN SCIENCE DE L'ÉDUCATION

École Normale Supérieure

LAKISA est une revue spécialisée en sciences de l'éducation. C'est une revue indexée, semestrielle, à comité scientifique et de lecture international. *LAKISA* est hébergée au sein du Laboratoire de Recherche en Sciences de l'Éducation (LARSCED) de l'École Normale Supérieure de l'Université Marien Ngouabi (Congo). Elle a pour objectif de promouvoir la Recherche en Éducation à travers la diffusion des savoirs dans ce domaine de la recherche. La revue publie des articles originaux dans le domaine des sciences de l'éducation (didactique des disciplines, sociologie de l'éducation, psychologie des apprentissages, histoire de l'éducation, philosophie de l'éducation…). Les langues de publication sont le français et l'anglais. La revue publie également, en exclusivité, les résultats des journées et colloques scientifiques dans les mêmes domaines.

Les auteurs qui soumettent des articles dans la revue *LAKISA* sont tenus de respecter les principes et normes éditoriales CAMES de présentation d'un article en Lettres et Sciences Humaines (NORCAMES/ LSH) ainsi que la typographie propre à la revue.

L'ensemble des articles publiés dans la revue LAKISA sont en libre accès sur le site internet de la revue. Cependant, les opinions défendues dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Elles ne sauraient être imputées aux institutions auxquelles ils appartiennent ou qui ont financé leurs travaux. Les auteurs garantissent que leurs articles ne contiennent rien qui porte atteinte aux bonnes mœurs.

Laboratoire de Recherche en Sciences de l'Éducation (LARSCED)
École Normale Supérieure (ENS)
Université Marien Ngouabi (UMNG)
1 avenue des premières jeux africains (Brazzaville- Congo)
Éditeur : LARSCED
https://doi.org/10.55595/LAKISA
www.lakisa.larsced.cg
revue.lakisa@larsced.cg
revue.lakisa@umng.cg
BP : 237, Brazzaville-Congo