



Etude évaluative de la satisfaction des enseignants œuvrant dans les institutions supérieures et universitaires privées sur les conditions de travail

Adrien BOKELE DJEMA

Institut Supérieur des Techniques Médicales de Dekese

adbok@gmail.com

&

Emile NGOYI MUEMBO

Institut Supérieur des Techniques Médicales de Dekese

emilelasante@gmail.com

Résumé : Cette étude se propose d'évaluer la satisfaction des enseignants de l'institut supérieur des techniques médicales et management rattaché au réseau des universités du CEPROMAD face à leurs conditions de travail. Dans une approche quantitative soutenue par une enquête, les conditions du travail (gratifications financières et qualité de relations) sont évaluées auprès de 32 enseignants). L'usage du test statistique Chi-carré a permis de tirer de conclusion sur la satisfaction des enseignants de l'ISTMM/CEPROMAD.

Mots-clés : Condition du travail, Satisfaction

Abstract: The present study is centered on the evaluation of the satisfaction of the teachers of the higher and private university level, survey conducted among the teachers of the higher institute of medical techniques and management within the network of CEPROMAD universities. In a quantitative approach supported by a survey, working conditions (financial rewards and quality of relationships) are assessed with 32 teachers). The use of the Chi-square statistical test made it possible to draw conclusions on the satisfaction of ISTMM/CEPROMAD teachers.

Keywords: Working conditions, Satisfaction

Introduction

Depuis quelques années, le thème de satisfaction est au centre de beaucoup de recherches et fait l'objet de nombre d'études. Le lien entre la satisfaction professionnelle et les résultats au travail a été largement étudié. (Aiken et al, 2002 cité par Greta Cummings, 2015). Au cours de ces dernières années, dans beaucoup de pays, les études ont été établis qu'avec des professeurs démoralisés, il sera bien difficile de donner une formation de qualité aux apprenants afin qu'il puisse s'intégrer dans la société (Aiken et al., 2002). Le grand nombre des théoriciens contemporains conçoivent la satisfaction au travail

comme étroitement lié au décalage positif entre attente et réalisation (Maslow, 1954 ; Mausner & Sny German, 1959 ; Larouche, 1978).

Une lecture attentive des travaux le plus synthétiques et le mieux soutenus consacrés à l'analyse de la satisfaction et/ou à l'insatisfaction et susceptibles d'être associés à des variables d'ordre organisationnel, professionnel et personnel. Mettant en avant ces variables, des auteurs comme Granny, Smith et Stone (1992) trouvent que les facteurs « avancement » est à l'heure actuelle celui qui crée de plus d'insatisfaction chez les enseignants (Fula buana, 2016). Par ailleurs, Pietroons (2008) évoque les contraintes externes qu'imposent les institutionnels à l'activité pédagogique : horaire, programmes surchargés, classes nombreuses. En ce qui a trait au facteur « condition du milieu d'enseignement scolaire et universitaire » tel que les bruits, l'éclairage et la salubrité, des études estiment que ces conditions jouent un rôle important dans la satisfaction des enseignants. Les enseignants éprouvent de la satisfaction à travailler dans un milieu physique adéquat.

Quant au facteur « salaire », si dans quelques rares pays les enseignants se disent satisfaits de leur salaire, dans beaucoup d'autre, c'est l'insatisfaction qui prédomine. Ces résultats sont confirmés par diverses études (Fula buana, 2016). La rémunération est, selon Tungisa (2018) le principal facteur parmi les moyens de récompenses qui déterminent la mobilisation et la motivation des ressources humaines. Une rémunération décente permet à l'individu de répondre au moins à ses besoins fondamentaux, c'est-à-dire le transport, le logement, le loisir, la santé et la nourriture. La crise économique et sociale qui envahit le monde en général, et la République Démocratique du Congo (R.D.C) en particulier n'épargne la profession enseignante où elle cause des nombreux problèmes en rapport avec le travail de l'enseignant, l'on peut citer la détérioration des conditions générales de travail (la baisse de salaires, la surcharge du travail, le mécontentement et les frustrations des enseignants à l'égard de leur travail...), situations qui détériorent de plus en plus la qualité de formation offerte aux apprenants et entraîne ainsi une insatisfaction des enseignant à l'égard de leur travail. (Bruyneel, 1996).

En République Démocratique du Congo, pendant que le taux de chômage ne cesse d'accroître, la quasi-totalité de ceux qui travaillent déjà souffrent de l'irrégularité des conditions de travail (l'insuffisance de salaires, la surcharge du travail...). Cette situation affecte l'enseignant et touche l'intégralité de la profession enseignante, et plonge ainsi l'enseignant du niveau supérieur congolais dans un état d'oisiveté d'inefficacité et d'improductivité dont la conséquence néfaste est la détérioration de la qualité des enseignements (Fula buana, 2016).

A la lumière de ce qui précède, notre recherche se fixe de vérifier et de répondre à la question ci-après : Quelles sont les conditions de travail qui engendrent l'insatisfaction des enseignants de l'ISTMM/CEPROMAD dans leur milieu de travail ? Notre étude se charge de réaliser un état de lieux sur les conditions de travail des enseignants de l'ISTMM/CEPROMAD. Nous formulons l'hypothèse selon laquelle les conditions de travail (gratifications financière et qualité des relations) engendrent l'insatisfaction des enseignants de l'ISTMM/CEPROMAD.

Dans la société actuelle, et surtout dans le monde du travail, ne pas porter attention aux besoins de l'homme dans toute organisation revient à vouer cette dernière à l'échec. En Afrique et spécialement d'après la philosophie bantoue, toute action qui s'adresse à l'homme va au-delà des considérations matérielles. L'homme est au centre de tous en tant que vie. De ce fait, en s'occupant de lui, on essaye de maintenir le souffle qui est signe de vie, de sauvegarder ce qui lui permet de vivre. La notion de vie implique la reconnaissance de Dieu : « Dieu créât l'homme à son image ». Voilà pourquoi toute organisation doit répondre favorablement aux besoins de l'homme dans son travail pour que ce dernier soit satisfait et qu'en conséquence produise la qualité ou l'excellence attendu de lui. (Muanza, 2016). Pour mener notre étude, nous avons utilisé la méthode d'enquête. Et l'outil choisi pour récolter les données est l'échelle d'évaluation de la satisfaction tirée du modèle de Likert.

1. Cadre théorique

1.1. Conditions de travail

Les conditions de travail représentent un ensemble des facteurs liés au contexte des travaux qui participent au développement durable des sources humaines et l'organisation. Toutefois, il faut souligner qu'il existe une différence entre les conditions du travail et les conditions de travail, les premières étant liées à l'environnement du travail, et les secondes étant liées au travail lui-même (Kiamvu Temon, 2019).

Le concept « travail » est à l'origine associé à l'idée de peine et de souffrance (contraintes, obligation, discipline). Pour le moment, son usage actuel s'est anobli et étendu à toutes les tâches tant intellectuelles que manuelles par suite d'un changement de philosophie à l'égard du travail (Kabambi, 2015). Ainsi, que l'on exécute une tâche, que l'on tienne un emploi ou remplisse une fonction... tout cela couvre le terme générique de travail.

1.2. Satisfaction au travail

Qu'est-ce que la satisfaction au travail (Locke,1965)? Satisfaction : contentement, plaisir, que nous éprouvons quand les choses sont telles que nous pouvons les souhaiter (Mwanza, 2016). Quelle est sa signification ? Wanous et Lawler (1972). Ces interrogations bien que surannées se posent encore avec véhémence de nos jours. S'en préoccuper c'est essayer d'élucider la notion de satisfaction au travail. Par ailleurs, il convient de signaler que la satisfaction au travail diffère des concepts tels que : joie par le travail, moral, attirance ou valence et implication au travail.

Le niveau de satisfaction dépendra ainsi du niveau d'investissement. Une personne hautement investi dans son travail devra vraisemblablement se sentir extrêmement satisfaite ou insatisfaite par lui. En revanche, celui qui n'est pas impliqué aura des réactions affectives moins intenses envers les expériences du travail identique ou analogue, (Muanza, 2016). La satisfaction au travail est en fin une attitude positive envers le travail, une réponse affective (Smiph et Alii, 1969), un état affectif agréable ou positif résultant de l'évaluation de son travail ou de ses expériences au travail Locke (1976,1984), un état psychologique à l'égard du travail en général ou à l'égard de certains de ses aspects perçus par un individu à un moment précis, (Cote et Alii, 1979). Le niveau de satisfaction-insatisfaction est le degré d'intersection des attentes et des récompenses. Il ne pas uniforme, son contenu psychologique est riche et ses déterminants très variés.

2. Cadre méthodologique

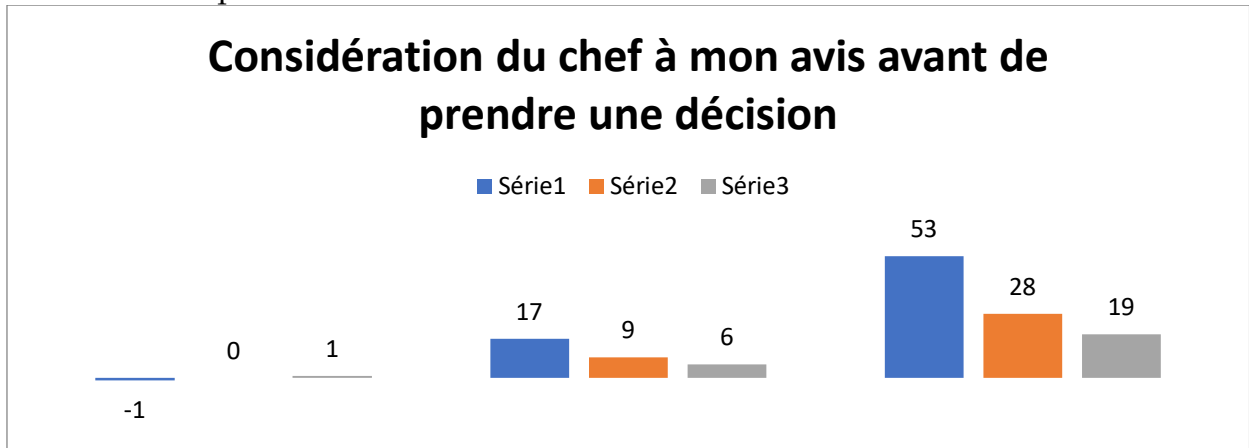
La méthode d'enquête a été utilisée pour récolter les données de l'étude. Elle a été appuyée par un questionnaire d'évaluation de la satisfaction au travail. Les informations obtenues ont été compilées à l'aide du logiciel SPSS et les résultats sont présentés en forme de graphiques. A cet effet, l'outil choisi pour récolter les données est l'échelle d'évaluation de la satisfaction tirée du modèle de Likert.

3. Résultats

3.1. Présentation globale des résultats

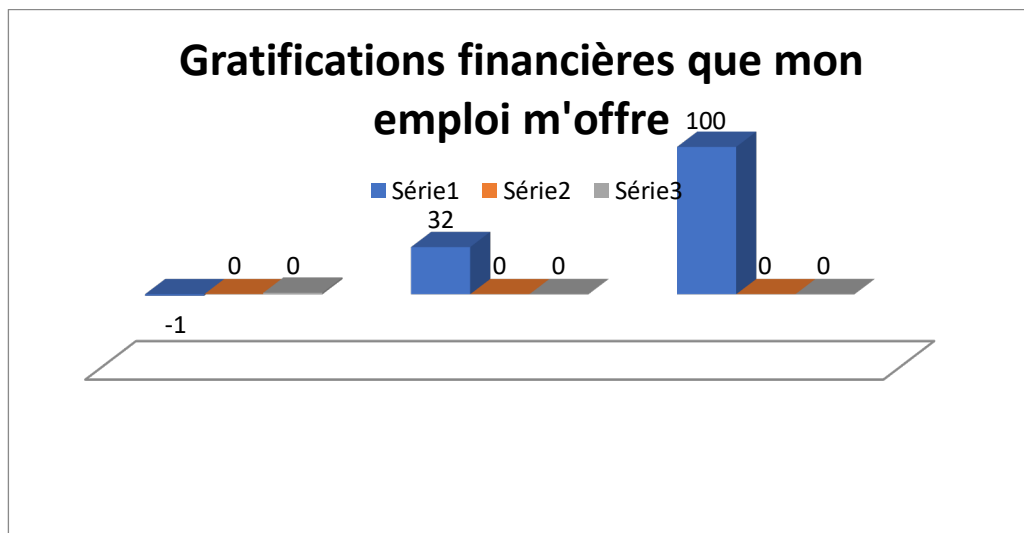
Dans cette section, nous présentons les résultats de l'étude relatifs à la satisfaction des enquêtés face à leurs conditions de travail. Ces résultats sont présentés en fonction des questions de notre questionnaire.

Graphique 1 : la satisfaction des enquêtés selon la considération du chef à mon avis avant de prendre une décision



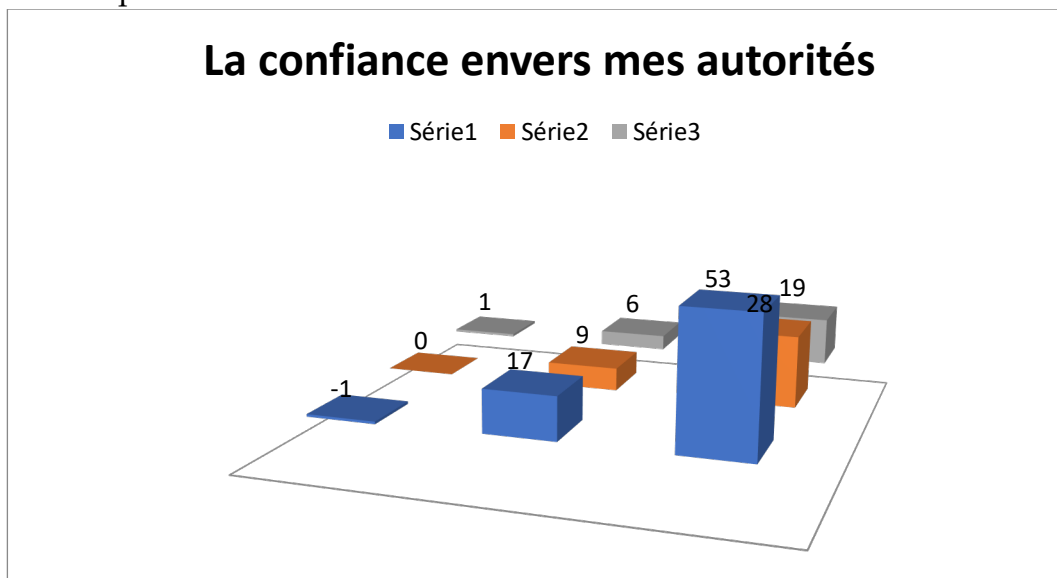
L'information découlant de ce graphique renseigne que 53% (soit 17 sujets) sont insatisfaits par rapport à cet aspect de leur travail et représentent la série 1, suivi de 28% (soit 9 sujets) indécis et qui sont dans la série 0, en fin 19% (soit 6sujets) sont satisfaits et sont représentés par la série 3.

Graphique 2 : la satisfaction des enquêtés selon les gratifications financières que l'emploi offre



L'information découlant de ce graphique renseigne que 100% d'enquêtés sont insatisfaits de cet aspect de leur travail et sont représentés par la série 1.

Graphique 3: la satisfaction des enquêtés selon la confiance envers les autorités hiérarchiques



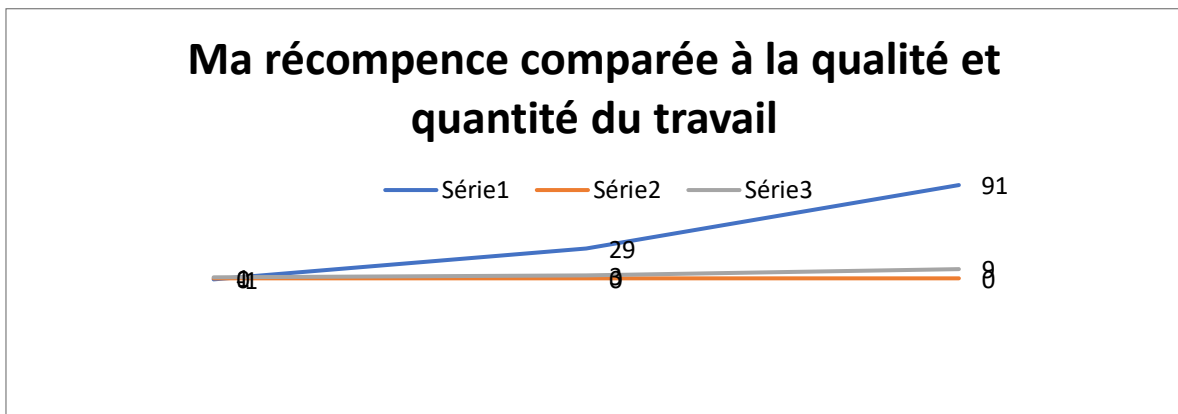
Ce graphique nous montre que 53% (soit 17 sujets) sont insatisfaits par rapport à cet aspect de leur travail et sont représenté par la série 1, suivi de 28% (soit 9 sujets) indécis et qui sont représentés par la série 0, enfin, 19% soit 6 sujets sont satisfaits et sont représentés par la série 3.

Graphique 4 : la satisfaction des enquêtés selon la façon dont mon supérieur traite son personnel



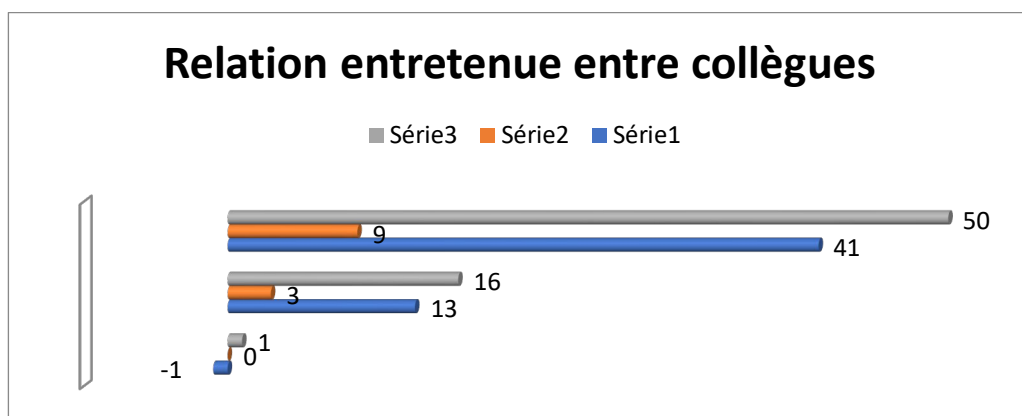
Ce graphique nous montre que 62% (soit 20 sujets) sont insatisfaits par rapport à cet aspect de leur travail et sont représenté par la série 1, suivi de 22% soit 7 sujets indécis et qui sont représentés par la série 2, enfin, 16% soit 5 sujets sont satisfaits et sont représentés par la série 3.

Graphique 5: la satisfaction des enquêtés selon leur récompense comparée à la qualité et quantité du travail



Ce graphique nous montre que 91% (soit 29 sujets) sont insatisfaits par rapport à cet aspect de leur travail et sont représenté par la série 1, contre 9% soit 3 sujets indécis et qui sont représentés par la série 2, en fin 16% soit 5 sujets sont satisfaits et sont représentés par la série 3.

Graphique 6 : la satisfaction des enquêtés selon la relation entretenue entre collègue



Il ressort de ce graphique que 50% (soit 16 sujets) sont satisfaits par rapport à cet aspect de leur travail et sont représenté par la série3 suivi de 41% soit 13 sujets insatisfait et représenté par la série 1 et en fin 9% soit 3 sujets sont indécis et sont représentés par la série 2.

3.2. Analyse bi-variée

Cette section a pour but d'analyser les relations qui nous ont permis de confirmer ou infirmer nos hypothèses. Une hypothèse a été émise à savoir : les conditions de travail (gratifications financière et qualité des relations) engendrent l'insatisfaction des enseignants de l'ISTMM/CEPROMAD. Et pour tester notre hypothèse, nous avons utilisé certain test statistique pour valider notre décision.

En revanche, suivant les variables choisies pour notre étude, la démarche a consisté à l'utilisation de :

- test de Khi-Carré ou Khi-deux ;
- degré de liberté ;
- l'hypothèse de test ;
- la signification de test ;
- la règle de décision ;
- la conclusion.

Condition de travail	Qualité de la formation			
	Excellente	Moyenne	Faible	Total
Tâche me confié par rapport au temps	3	1	1	5
Considération du chef avant de prendre une décision	1	1	3	5
Ma gratification financière	0	0	7	7
Relation entre collègue	3	1	2	6
Relation entre supérieur	1	1	2	4
Autres	1	1	3	5

Total	9	5	18	32
-------	---	---	----	----

Fréquence

Attendue

Tranche me confié

par rapport au

temps 1,40625 0,78125 2,8125

Considération du

chef avant de

prendre une

décision 1,40625 0,78125 2,8125

Ma gratification

financière 1,96875 1,09375 3,9375

Relation entre

collègue 1,6875 0,9375 3,375

Relation entre

supérieur 1,125 0,625 2,25

Autres 1,40625 0,78125 2,8125

$\chi^2 = \sum (oi - ei)^2 / oi$	oi	ei	oi - ei	(oi - ei) ²	(oi - ei) ² / ei
	3	1,40625	1,59375	2,54003906	1,80625
	1	1,40625	-0,40625	0,16503906	0,11736111
	0	1,96875	-1,96875	3,87597656	1,96875
	3	1,6875	1,3125	1,72265625	1,02083333
	1	1,125	-0,125	0,015625	0,01388889
	1	1,40625	-0,40625	0,16503906	0,11736111
	1	0,78125	0,21875	0,04785156	0,06125
	1	0,78125	0,21875	0,04785156	0,06125
	0	1,09375	-1,09375	1,19628906	1,09375
	1	0,9375	0,0625	0,00390625	0,00416667

1	0,625	0,375	0,140625	0,225
1	0,78125	0,21875	0,04785156	0,06125
1	2,8125	-1,8125	3,28515625	1,16805556
3	2,8125	0,1875	0,03515625	0,0125
7	3,9375	3,0625	9,37890625	2,38194444
2	3,375	-1,375	1,890625	0,56018519
2	2,25	-0,25	0,0625	0,02777778
3	2,8125	0,1875	0,03515625	0,0125

χ^2 Calculé	22,7140741
ddl	10
χ^2 Table	18,307

Hypothèse statistique

H0 : conditions de travail (gratifications financière et qualité des relations) engendrent l'insatisfaction des enseignants de l'ISTMM/CEPROMAD;

H1 : Les conditions de travail (gratifications financière et qualité des relations) n'engendrent pas l'insatisfaction des enseignants de l'ISTMM/CEPROMAD.

Conclusion statistique : au seuil de confiance $\alpha 0.05$

X^2 calculé = 22,7140741

X^2 de la table = 18,307

ddl = 10

X^2 calculé est < au X^2 de la table soit **22,7140741** < à **18,307**.

Notre X^2 est dans la zone de rejet, nous confirmons H0, le test est significatif ; Alors les variables de carrière (gratifications financière et qualité des relations) engendrent l'insatisfaction des enseignants de l'ISTMM/CEPROMAD.

4. Discussion des résultats

La section sur la discussion s'intéresse sur le résultat obtenu à travers les analyses effectuées dans la section précédente, quelques variables analysées seront comparées aux résultats obtenus par d'autres chercheurs. La satisfaction des enquêtés selon la considération du chef à mon avis avant de prendre une décision renseigne que 53% soit des sujets sont insatisfaits par rapport à cet aspect de leur travail et sont représenté par la série 1.

La satisfaction des enquêtés selon les gratifications financières que l'emploi offre renseigne que 100% des enquêtés sont insatisfaits de cet aspect de leur travail et sont représentés par la série 1. Ces résultats corroborent avec ceux trouvés par (Fula buana, 2016) qui affirme qu'en République Démocratique du

Congo, pendant que le taux de chômage ne cesse d'accroître, la quasi-totalité de ceux qui travaillent déjà souffrent de l'irrégularité des conditions de travail (l'insuffisance de salaires, la surcharge du travail...).

La satisfaction des enquêtés selon la confiance envers les autorités hiérarchiques renseigne que 53% des sujets sont insatisfaits par rapport à cet aspect de leur travail et sont représenté par la série 1. Ce résultat est conforme à celui trouvé par (Paugam, 2000) qui pense que l'entretien d'une relation de confiance entre le chef hiérarchique et ses collaborateurs est un motif de satisfaction pour le chef que pour les collaborateurs.

La satisfaction des enquêtés selon la façon dont mon supérieur traite son personnel nous montre que 62% soit 20 sujets sont insatisfaits par rapport à cet aspect de leur travail et sont représenté par la série 1.

La satisfaction des enquêtés selon leur récompense comparée à la qualité et quantité du travail renseigne que 91% des sujets sont insatisfaits par rapport à cet aspect de leur travail et sont représenté par la série 1. Ce résultat est conforme à celui trouvé par Willy (1966) et Phipps (1968) qui affirment que quant aux facteurs « salaire », si dans quelques rares pays les enseignants se disent satisfaits de leur salaire, dans beaucoup d'autre, c'est l'insatisfaction qui prédomine. Ces résultats sont confirmés par diverses études.

La satisfaction des enquêtés selon la relation entretenue entre collègue renseigne que 50% des sujets sont satisfaits par rapport à cet aspect de leur travail et sont représenté par la série3.

Conclusion

Cette étude a essayé d'évaluer la satisfaction des enseignants des institutions supérieures et universitaires privées face à leurs conditions de travail. Les résultats indiquent en ce qui concerne les gratifications financières que l'emploi offre renseigne que 100% des enquêtés sont insatisfaits de cet aspect de leur travail. Ce résultat est semblable à celui trouvé par Fula buana (2016) qui affirme qu'en République Démocratique du Congo, pendant que le taux de chômage ne cesse d'accroître, la quasi-totalité de ceux qui travaillent déjà souffrent de l'irrégularité des conditions de travail (l'insuffisance de salaires, la surcharge du travail...).

La confiance envers les autorités hiérarchiques renseigne que 53% des sujets sont insatisfaits par rapport à cet aspect de leur travail. Ce résultat est conforme à celui trouvé par Paugam, (2000) qui pense que l'entretien d'une relation de confiance entre le chef hiérarchique et ses collaborateurs est un motif de satisfaction pour le chef que pour les collaborateurs.

La façon dont mon supérieur hiérarchique traite son personnel nous montre que 62% des sujets sont insatisfaits par rapport à cet aspect de leur travail.

La récompense comparée à la qualité et quantité du travail renseigne que 91% des sujets sont insatisfaits par rapport à cet aspect de leur travail. Ce résultat est conforme à celui trouvé par Willy (1966) et Phipps (1968) qui affirment que quant aux facteurs « salaire », si dans quelques rares pays les enseignants se disent satisfaits de leur salaire, dans beaucoup d'autre, c'est l'insatisfaction qui prédomine. Ces résultats sont confirmés par diverses études.

La relation entretenue entre collègue renseigne que 50% des sujets sont insatisfaits par rapport à cet aspect de leur travail.

La relation entretenue avec le supérieur hiérarchique renseigne que 41% des sujets sont indécis. Après application du test statistique X^2 , nous avons conclu que les conditions de travail (gratifications financière et qualité des relations) engendrent l'insatisfaction des enseignants de l'ISTMM/CEPROMAD.

Bibliographie

- Aiken Clarke et Sloane (2002) effets de la dotation en personnel et du soutien organisationnel sur l'insatisfaction des enseignants à l'égard de leurs emploi ;
- Bruyneel, A. (1996) Profil du demandeur d'emploi. La motivation professionnelle du jeune diplômé à travers quatre stéréotypes manifesté par les demandeurs d'emploi à Kinshasa. Zaïre-Afrique,135, 269-280 ;
- Fula-Buana Ntambue Fr (2016) classification des emplois : outil d'aide à la résolution du problème de rémunération;
- Greta Cummings (2015) Facteurs influençant la satisfaction professionnelle des infirmières en oncologie université d'Alberta Edmonton ;
- KabambiNtanda, (1998). Psychologie industrielle et commerciale. Cours inédit L2 FPSE-Unikin;
- Muanza. K. M. (2016) valeurs du travail, compensation et diffusion de la satisfaction-insatisfaction, Paris X-Nanterre ;
- Pascale Pietroons (2008) satisfaction et conditions de travail des infirmiers en milieu hospitalier ;
- Tungisa D. (2018). Psychosociologie du travail et visite en milieu professionnel. Cours inédit L2 FPSE-Unikin