

ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE VIE DES ENSEIGNANTS DES ÉCOLES PRIMAIRES ET SECONDAIRES DE LA VILLE DE GOMA

KAYEYE MAGALA Georges*, CHIZA KAJIBWAMI Faustin**,
BUTOTIMA SAFARI Aimé***

Résumé

La qualité de vie peut être défini comme la perception subjective de sa propre situation de vie qui est évaluée dans le contexte culturel et les systèmes de valeurs dans lesquels on vit et par rapport à ses propres objectifs, attentes, normes et préoccupations. Cette recherche se voulait d'évaluer la qualité de vie des enseignants d'écoles primaires et secondaires de la ville de Goma. Pour y arriver, un outil synthétisant plusieurs approches a été utilisé. Les résultats ont permis de relever 9 composantes de la qualité de vie des enseignants d'écoles primaires et secondaires de la ville de Goma. Il s'agit de l'Aspect affectifs de l'enseignant ; la Capacité vocale de communication de l'enseignant ; Relations interpersonnelles avec la communauté ; Appréciation de la hiérarchie et des collègues ainsi que de sa santé ; Auto-évaluation de l'efficacité de son travail ; Satisfaction des besoins de l'enseignant ; Capacité d'adaptation à la pression professionnelle et de l'apprentissage ; Contrecoups du travail de ses supérieurs et collègues sur son efficacité et Satisfaction tirée de la résolution des problèmes des élèves. Les résultats ont montré un lien significatif entre le secteur (primaire/secondaire), la nature de la convention, le revenu du ménage, la taille du ménage et la qualité de vie des enseignants.

Mots clés : *Enseignants ; qualité de vie ; efficacité ; performance ; primaire ; secondaire.*

EVALUATION OF THE QUALITY OF PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN GOMA CITY

Abstract

The quality of life can be defined as the subjective perception of one's own life situation that is assessed within the cultural context and value systems in which one lives and in relation to one's own goals, expectations, norms and concerns. This research

* Détenteur d'un DEA en Gestion financière de l'Université Catholique de Bukavu ; chercheur à l'Institut Supérieur de Pastorale Familiale à Bukavu ; Gestionnaire à la Société Internationale d'Electricité des Pays des Grands Lacs (SINELAC).

** Détenteur d'un Msc en Marketing et Stratégie de l'Université Catholique de Bukavu ; chercheur à l'Université du Cinquantenaire de Lwiro et à l'Institut Supérieur d'Environnement Solidaire et de Développement Durable de Goma/DRC.

*** Communicologue, Chef de Travaux à l'Université de Goma (UNIGOM), Chef de Département des Sciences de l'Information et de la Communication, Tél. +243997720447, E-mail : amatusbutotima2014@gmail.com

aimed to assess the quality of life of primary and secondary school teachers in the city of Goma. To achieve this, a tool synthesising several approaches was used. The results revealed nine components of the quality of life of teachers in primary and secondary schools in Goma. These are: the affective aspects of the teacher; the teacher's vocal capacity to communicate; interpersonal relations with the community; appreciation of one's superiors and colleagues as well as one's health; self-assessment of one's work efficiency; satisfaction of the teacher's needs; capacity to adapt to professional pressure and learning; impact of one's superiors' and colleagues' work on one's efficiency; and satisfaction derived from solving students' problems. The results showed a significant relationship between sector (primary/secondary), nature of the agreement, household income, household size and teachers' quality of life.

Keywords: *Teachers, quality of life, effectiveness, performance, primary, secondary.*

1. INTRODUCTION

1.1. Problématique

Les enseignants sont l'une des ressources humaines les plus importantes d'une nation dans la mesure où ils partagent une même mission de service public, celle de l'éducation des générations futures. Comme le montre une recherche que la force, la valeur et la qualité de tout système éducatif dépendent en grande partie du travail de leurs enseignants¹. Cependant, plusieurs études montrent que l'enseignement est l'une des professions les plus stressantes². Or, diverses études ont indiqué qu'un certain niveau de stress peut affecter l'état de bien-être physique et émotionnel des enseignants, mais aussi leur efficacité³. Des études⁴ ont démontré que la prévalence de l'anxiété, de l'hypertension, des maux de tête, des troubles psychosomatiques et des maladies cardiovasculaires est plus élevée chez les enseignants que dans les autres professions. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'il serait à la base des abandons professionnels des enseignants⁵. Ainsi, il est nécessaire de veiller à leur qualité de vie dans la mesure où celle-ci affecte et influence leurs performances ainsi que celles des élèves et leurs réussites⁶. En effet, selon l'UNESCO⁷, la qualité des

¹Dabiran et al. (2018), Évaluation de la qualité de vie des enseignants du lycée pour filles par rapport à la population générale en Iran, In *Ann Med Health Sci Res.* 8:170-173

² Tsutsumi et al. (2002), Le modèle de déséquilibre effort-récompense - expérience dans la population active japonaise, Dans *J Occup Health*, 44:398-407.

³Estève (1992), *O mal-estar docente [Le malaise du professeur]*, Lisbonne : Escher

⁴Maslach, Schaufeli, Leiter(2001), Épuisement professionnel, Dans *Annu Rev Psychol*53:397-422.

⁵ Pierre Canisius Kamanzi, Claude Lessard and Maurice Tardif (2019), La satisfaction au travail des enseignants canadiens. *Revue canadienne de l'éducation*, Vol. 42, No. 4, 1121-1153

⁶Bernard, J-M. (2007). *La fonction de production éducative revisitée dans le cadre de l'Education Pour Tous en Afrique subsaharienne : des limites théoriques et méthodologiques aux apports à la politique éducative.* Université de Bourgogne

⁷UNESCO(2014). *Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2013/2014 – Enseigner et apprendre.* Paris : UNESCO.

apprentissages dépend fortement de celles des enseignants et par conséquent, de leur qualité de vie.

En République Démocratique du Congo, c'est depuis déjà plusieurs années que les enseignants congolais sont confrontés aux problèmes de survie et de la dégradation de leur qualité de vie. En effet, c'est depuis les années 1975, suite à la chute des cours des matières premières, et en 1982 avec la crise de la dette, dans le cadre du programme d'ajustement structurel que le budget alloué à l'enseignement par l'État diminue⁸. Avec la chute du budget national consacré à l'éducation, passé de 159\$ en 1982 à 23\$ par élève en 1987, le salaire réel des enseignants est passé de 68\$ à 27\$ alors que le salaire moyen descendit à 12,90\$ en 2002 et l'investissement par élève de 159\$ en 1982 est passé à 7\$ en 2006⁹. En 1992, suite à une grève illimitée des enseignants non payés, il fut entériné la prise en charge des enseignants par les parents dans le réseau catholique sous forme d'une « prime de motivation »¹⁰. Cette prime a été à la base tant des abandons et décrochages scolaires chez les élèves que de la dégradation des conditions de vie des enseignants, qui peinaient constamment d'assurer leurs propres besoins de base à cause de leurs salaires minimaux. Dans la mesure où les enseignants congolais ne peuvent pas compter sur un bon salaire pour leur survie, sachant, comme nous l'avons souligné plus haut que le métier d'enseignant a son lot de stress, des questions se posent sur la qualité de vie des enseignants d'écoles secondaires et primaires de la ville de Goma.

En partant de ce qui précède, cette étude vise à répondre aux questions ci-dessous :

- Quel est le niveau de qualité de vie des enseignants de la ville de Goma et quelles en sont les composantes ?
- La qualité de vie est-elle différente selon les profils des enseignants et des écoles ?

1.2. Objectifs et hypothèses du travail

1.2.1. Objectifs

a. Objectif global

Évaluer la qualité de vie des enseignants des écoles primaires et secondaires de la ville de Goma.

b. Objectifs spécifiques

- Relever le score de la qualité de vie des enseignants et les composantes de celle-ci ;
- Relever les facteurs susceptibles d'influer sur la qualité de vie des enseignants.

⁸ Kakule (2023), *Genre, capital humain & participation de la femme à la formation du revenu du ménage*, Thèse, UPN, P.58

⁹Poncelet, André et de Herdt (2010), La survie de l'école primaire congolaise (RDC) : héritage colonial, hybridité et résilience, *Dans Autre part* 2010/2 (n° 54), pages 23 à 41

¹⁰ Idem

1.2.2. Hypothèses

En partant des questions ci-haut à la problématique, nous avons émis les hypothèses suivantes :

- Au regard du contexte du pays et du sous investissements des différents gouvernements en éducation, nous avons des raisons de penser que la qualité de vie des enseignants de la ville de Goma ne serait ni bonne, ni mauvaise. Etant un concept multidimensionnel, celui-ci serait composée de plusieurs dimensions lesquelles sont le reflet tant de la vie à l'école, de la vie sociale, des interactions avec toutes les personnes autour de lui (dirigeants, collègues, membres des familles, ...),
- Compte tenu de la spécificité des tâches et des institutions, nous pensons que la qualité de vie serait différente en fonction du profil des enseignants (H21 : Sexe, H22 : âge, H23 : Revenu, H24 : Taille du ménage, H25 : Ancienneté) et des écoles dans lesquelles ils enseignent (H26 : Nature de l'école primaire/secondaire ; H27 : Nature de la convention avec l'Etat).

2. MÉTHODOLOGIE

2.1. Population et échantillon d'étude

La population mère de cette recherche est constituée des tous les enseignants dans les institutions de la ville de Goma. La population cible comprend les enseignants des écoles primaires et secondaires de la ville de Goma.

Pour collecter les données, nous avons effectué un sondage aléatoire simple. Pour déterminer la taille de l'échantillon, nous avons fait recours à la formule suivante¹¹ : $n = (Z^2 \cdot p(1-p)) / d^2$. Ayant pris un niveau de confiance de 95%, Z le coefficient de fiabilité est de 1,96. Par contre, compte tenu de nos moyens limités, nous avons choisi « d », la marge d'erreur de 5% ou 0,05. Nous avons pris une variance $p = 0,5$ et donc $(1-p = 0,5)$, qui donne la variance la plus élevée et conduit par conséquent à une taille d'échantillon plus élevée. En remplaçant les valeurs ci-hauts, nous avons trouvé un échantillon théorique total de 385 enseignants.

2.2. Instrument de récolte des données

Pour mesurer la qualité de vie des enseignants, dans cette recherche, nous avons opté pour un questionnaire développé par Billaudeau N et al. de 2014¹². Ce questionnaire a été adapté, ce qui nous a permis d'avoir un outil qui comprend dans la première partie, 11 questions sur l'identification de l'enseignant (âge, sexe, niveau d'instruction, nature d'école, nature de la convention, taille du ménage, ancienneté dans cette activité, quartier de résidence et revenu du ménage). La deuxième partie est composée de 99 items qui mesurent la qualité de vie dans ses différentes composantes ainsi que 8 questions fermées dont 7 dichotomiques.

¹¹Giannelloni et Vernet (2015), *Etudes de marché*, 4^{ème} édition, Paris : Vuibert

¹²Billaudeau N. et al. (2014). *Op cit*

2.3. Méthode d'analyse des données

Dans le cadre de ce travail, nous avons fait recours à une analyse factorielle et plus particulièrement à l'une de ses variantes, l'Analyse en Composante Principale (ACP) dans le but de résumer le maximum d'informations possibles en perdant le moins possible en vue de faciliter l'interprétation d'un grand nombre de données initiales et donner plus de sens aux données réduites.

Enfin de réaliser une ACP, il fallait observer la matrice des corrélations pour savoir si plusieurs variables sont corrélées (> 0.5).

Il faut également tester la validité de l'échelle de mesure pour savoir si la factorisation est possible. La validité d'une échelle de mesure désigne sa capacité à appréhender un phénomène. La validité est observée à partir de l'indice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) qui doit tendre vers 1¹³. Si ce n'est pas le cas, la factorisation n'est pas conseillée. En second lieu, on utilise le test de sphéricité de Bartlett. Si la signification (Sig.) tend vers 0.000, c'est très significatif, inférieur à 0.05 significatif, entre 0.05 et 0.10 acceptable et au-dessus de 0.10, on rejette.

Dans un troisième temps, il s'agit de vérifier la fiabilité de l'échelle de mesure à travers un coefficient dit Alpha de Cronbach¹⁴. L'alpha de Cronbach évite qu'on tombe dans un biais qui consiste à reprendre un questionnaire existant sans se préoccuper de ses problèmes de mesure. Le seuil d'acceptabilité de l'alpha varie selon l'objectif de la recherche : un coefficient plus faible est acceptable (0,7) alors que dans le cadre d'une recherche fondamentale, il doit être plus élevé ($> 0,8$)¹⁵. Afin de savoir les facteurs à retenir, il faut identifier les facteurs aux valeurs propres supérieures à 1. Ensuite, choisir le nombre d'axe en fonction de la restitution minimale d'information souhaitée. Pour cela, le tableau « Variance totale expliquée » devait être examiné. Enfin, le graphique des valeurs propres, nous a renseigné sur le nombre de facteurs à retenir, lesquels se trouvent à gauche du point d'inflexion.

3. PRÉSENTATION ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

3.1. Profils des répondants

Tableau 2 : Age des répondants

N°	Tranche d'âges	Effectif	Pourcentage
1	Entre 20 et 29 ans	39	10,1
2	Entre 30 et 39 ans	146	37,9
3	Entre 40 et 49 ans	120	31,2
4	50 ans ou plus	80	20,8
Total		385	100

Source : *Analyse des résultats de notre enquête sur SPSS25.0*

¹³Neil H. Spencer (2014). *Multivariate Data Analysis*. CRC Press. Taylor & Francis Group

¹⁴Joseph F. Hair, Jr., William C. Black, Barry J. Babin et Rolph E. Anderson (2018). *Multivariate Data Analysis*. Eighth Edition, Cengage Learning EMEA

¹⁵Idem

Ce tableau renseigne, que 37,9% des enseignants enquêtés ont entre 30 et 39 ans, 31,2% ont entre 40 et 49 ans, 20,8% ont 50 ans ou plus et 10,1% ont entre 20 et 29 ans.

Tableau 3 : Sexe des répondants

N°	Sexe	Effectif	Pourcentage
1	Masculin (68,4%)	263	68,3
2	Féminin (31,6%)	122	31,7
Total		385	100

Source : Analyse des résultats de notre enquête sur SPSS25.0

Ces résultats renseignent également que la majorité, soit 68,3% des enseignants enquêtés sont des hommes alors que 31,7% sont des femmes.

Tableau 4 : Niveau d'instruction des répondants

N°	Niveau	Effectif	Pourcentage
1	Secondaire	126	32,7
2	Grade universitaire ou supérieur	118	30,6
3	Licence universitaire ou supérieur	141	36,7
Total		385	100

Source : Analyse des résultats de notre enquête sur SPSS25.0

A la lecture de ce tableau, il y a lieu de constater que 36,7% de nos enquêtés sont licenciés, 32,7% sont diplômés d'État et 30,6% sont gradués.

Tableau 5 : Type d'école

N°	Ecole	Effectif	Pourcentage
1	Primaire	196	50,9
2	Secondaire	189	49,1
Total		385	100

Source : Analyse des résultats de notre enquête sur SPSS25.0

Les résultats montrent que la majorité, soit 50,9% de nos enquêtés enseignent dans des écoles primaires et 49,1% dans des écoles secondaires.

Tableau 6 : Nature de la convention avec l'État

N°	Ecole	Effectif	Pourcentage
1	Non-conventionnée	126	32,7
2	École conventionnée catholique	143	37,1
3	École conventionnée protestante	75	19,5
4	École conventionnée musulmane	35	9,1
5	Écoles Kimbanguistes	6	1,6
Total		385	100

Source : Analyse des résultats de notre enquête sur SPSS25.0

Ce tableau renseigne que 37,1% enseignent dans des écoles conventionnées catholiques, 32,7% sont enseignants dans des écoles non-conventionnées, 19,5% dans des écoles

conventionnées protestantes, 9,1% dans des écoles conventionnées musulmanes et 1,6% dans des écoles conventionnées kimbanguistes.

Tableau 7 : Taille des ménages des répondants

N°	Taille	Effectif	Pourcentage
1	Moins de 4 personnes (12,8%)	49	12,7
2	Entre 4 et 7 personnes (50%)	193	50,1
3	Entre 8 et 10 personnes(22,4%)	86	22,3
4	Plus de 10 personnes(14,8)	57	14,8
Total		385	100

Source : *Analyse des résultats de notre enquête sur SPSS25.0*

Pour ce qui concerne la taille des ménages, les résultats montrent que 50,1% des ménages des enseignants ont une taille comprise entre 4 et 7 personnes, 22,3% entre 8 et 10 personnes, 14,8% de plus de 10 personnes et 12,7% de moins de 4 personnes.

Tableau 8 : Ancienneté des répondants

N°	Ancienneté	Effectif	Pourcentage
1	Moins de 5 ans	88	22,9
2	Entre 5 et 8 ans	75	19,5
3	Entre 9 et 12 ans	57	14,8
4	Plus de 12 ans	165	42,9
Total		385	100

Source : *Analyse des résultats de notre enquête sur SPSS25.0*

Il ressort de ce tableau que 42,9% de nos enquêtés ont plus de 12 ans dans la carrière enseignante, 22,9% ont moins de 5 ans, 19,5% ont entre 5 et 8 ans et 14,8% ont entre 9 et 12 ans d'ancienneté dans la carrière enseignante.

Tableau 9: Niveau d'instruction des répondants

N°		Effectif	Pourcentage
1	Moins de 100\$	31	8,1
2	Entre 100 et 150\$	216	56,1
3	Entre 151 et 200\$	74	19,2
4	Entre 201 et 250\$	32	8,3
5	Entre 251 et 300\$	14	3,6
6	Plus de 300\$	18	4,7
Total		385	100

Source : *Analyse des résultats de notre enquête sur SPSS25.0*

Quant aux revenus de leurs ménages nous constatons que 56,1% des enseignants ont des revenus compris entre 101 et 150\$, 19,2% entre 151 et 200\$, 8,3% entre 201 et 250\$, 8,1% moins de 100\$, 4,7% plus de 300\$ et 3,6% entre 251 et 300\$.

3.2. Échelle de mesure de la qualité de vie des enseignants

D'une manière générale, les items mesurant la qualité de vie des enseignants sont moyennement évalués. L'item le mieux évalué est « *J'ai accompli plusieurs choses qui en valaient la peine dans mon travail* » avec une moyenne de 4,08 sur une échelle de 5. L'item le moins bien évalué est : « *Mes difficultés de voix limitent ma vie personnelle et sociale* » avec une moyenne de 1,52. Ce qui indique que la qualité de vie dépend de l'appréciation de ce que l'enseignant accomplit dans sa vie ainsi que dans la pratique de l'enseignement et leur crainte que leurs voix, limitent leur vie professionnelle et privée.

Pour ce qui concerne les corrélations bivariées interitems, il sied de signaler que la majorité de corrélations sont supérieures à 0,45. Néanmoins, dans ce travail, nous ne présentons pas le tableau des corrélations car, son importation en Word était illisible. Cependant, celle-ci reste disponible dans notre base des données.

Il ressort du tableau-ci-bas 10 que la valeur du KMO que ressortent les variables qui s'y trouvent, est de 0,587. En outre, le test de Bartlett donne une valeur de 0,000. Ainsi, comme la signification tend vers 0,000, la validité de notre échelle est donc très significative, mais aussi le Chi-deux est largement supérieur de la table à l'infini. Comme les trois tests (KMO, Bartlett et Chi-deux) sont significatifs, ce qui valide nos données et justifie la pertinence de l'ACP.

Tableau 10 : Synthèse des résultats de la dernière analyse après suppression des items

N°	Item	Corrélation avec la composante	% de la variance
1^{ère} Composante : Aspects affectifs			
1	Êtes-vous satisfait(e) de votre vie sexuelle ?	0,771	6,948
2	Êtes-vous satisfait(e) de vos relations personnelles ?	0,74	
3	Avez-vous une bonne opinion de vous-même ?	0,734	
4	Éprouvez-vous des sentiments négatifs comme le cafard, le désespoir, l'anxiété, la dépression	0,62	
5	Êtes-vous satisfait(e) de votre sommeil ?	0,592	
6	Acceptez-vous votre apparence physique ?	0,576	
7	Êtes-vous satisfait(e) du soutien que vous recevez de vos amis ?	0,572	
8	Êtes-vous satisfait(e) de votre capacité à accomplir vos activités quotidiennes ?	0,539	
9	Avez-vous le sentiment d'être assez informé(e) pour faire face à la vie de tous les jours ?	0,511	
2^{ème} Composante : Capacité vocale de communication de l'enquête			
1	Avoir déjà suivi une formation pour apprendre à poser la voix	0,756	6,534
2	Mes problèmes de voix me tracassent	0,688	
3	J'ai peur que ce travail m'éloigne de mes émotions	0,662	
4	Était-ce pour un problème de voix...	0,611	
5	Mes problèmes de voix entraînent des arrêts de travail	0,56	
6	Je me sens handicapé(e) à cause de ma voix	0,555	
7	Je peux facilement créer une atmosphère relaxante avec mes élèves	0,54	
8	Avoir déjà consulté un autre professionnel (orthophoniste...)	0,502	
3^{ème} Composante : Relations interpersonnelles avec la communauté			
1	Qualité de vos relations avec les collègues	0,714	5,88
2	Qualité de vos relations avec l'inspection	0,711	
3	Qualité de vos relations avec les parents d'élèves rencontrés individuellement	0,675	
4	Qualité de vos relations avec les délégués des parents d'élèves	0,628	
5	Qualité de vos relations avec la direction de l'établissement	0,624	
4^{ème} Composante : Appréciation de la hiérarchie et des collègues ainsi que de sa santé			
1	Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés	0,672	
2	Mon supérieur prête attention à ce que je dis	0,637	
3	Un traitement médical est-il nécessaire dans votre vie de tous les jours	0,595	
4	Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien	0,586	
5	Si il est satisfait de sa santé	0,584	
6	Mon travail demande de longues périodes de concentration intense	0,548	

7	Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	0,525	5,645
8	Les collègues avec qui je travaille sont des personnes professionnellement compétentes	0,519	
5^{ème} Composante : Auto-évaluation de l'efficacité de son travail			
1	Je sens que je suis devenu(e) plus insensible depuis que je fais ce travail	0,746	5,284
2	J'ai l'impression que je traite quelques élèves comme s'ils étaient des objets impersonnels	0,741	
3	Je me sens fatigué(e) quand je me lève le matin et que j'ai à faire face à une autre journée de travail	0,672	
4	Je me sens vivifié(e) après avoir travaillé intensivement avec mes élèves	0,569	
5	Je me sens vidé(e) par mon travail	0,552	
6	Je ne m'inquiète pas vraiment de ce qui arrive à certains de mes élèves	0,548	
7	Je sens que des élèves me blâment pour certains de leurs problèmes	0,53	
8	J'ai accompli plusieurs choses qui en valaient la peine dans mon travail	0,504	
6^{ème} Composante : Satisfaction des besoins de l'enseignant			
1	Vous sentez-vous en sécurité dans la vie de tous les jours ?	0,691	5,085
2	Êtes-vous satisfait(e) de vos moyens de transport ?	0,641	
3	Avez-vous assez d'argent pour satisfaire vos besoins ?	0,631	
4	Avez-vous la possibilité d'avoir des activités de loisirs ?	0,612	
5	Avez-vous facilement accès aux soins (médicaux) dont vous avez besoin ?	0,556	
7^{ème} Composante : Capacité d'adaptation à la pression professionnelle et de l'apprentissage			
1	On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	0,704	5,031
2	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	0,702	
3	J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	0,602	
4	Mon travail me demande de travailler intensément	0,579	
5	J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	0,57	
6	Mon travail me demande de travailler très vite	0,539	
7	Dans mon travail, j'ai des activités variées	0,509	
8^{ème} Composante : Contrecoups du travail de ses supérieurs et collègues sur son efficacité			
1	Mon travail est très bousculé	0,724	3,949
2	Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés	0,663	
3	Attendre le travail des collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail	0,594	
9^{ème} Composante : Satisfaction tirée de la résolution des problèmes des élèves			
1	Je m'occupe très efficacement des problèmes de mes élèves	0,58	3,393

Alpha de Cronbach pour l'échelle : 0,781 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy : ,587 Bartlett's Test of Sphericity : 10 693,938 ; 3 081 df ; Sig. : ,005

Source : *Analyse des données de notre enquête sur SPSS*

Le tableau ci-dessus renseigne que 9 composantes permettent de mesurer la qualité de vie des enseignants en ville de Goma.

La 1^{ère} composante, constituée de 9 items est en rapport avec les aspects affectifs de l'enseignant car, à partir de ces items, on cherche à comprendre comment les sentiments internes et subjectifs liés à l'enquêté tels que sa sexualité, son estime de soi, son accomplissement, ses compétences, etc. influencent la qualité de sa vie.

La 2^{ème} composante constituée de 8 items concernant la capacité vocale de communiquer. Nous l'avons appelé capacité vocale de communication de l'enquêté.

La 3^{ème} composante constituée de 5 items concernant les relations interpersonnelles de l'enseignant avec sa communauté environnante. Cette dernière est constituée de ses collègues, de sa hiérarchie, des parents de ses apprenants, etc.

La 4^{ème} composante constituée de 8 items se rapportant à la façon dont l'enseignant apprécie sa hiérarchie et ses collègues. L'enseignant sera heureux de vivre dans un environnement où il se sent considéré et valorisé. Il serait encore plus à l'aise si sa santé est prise en priorité par son employeur et ses collègues.

La 5^{ème} composante étale 8 items en rapport à l'autoévaluation que l'enseignant fait de lui-même par rapport à sa profession. Nous avons appelé cette composante : « *Auto-évaluation de l'efficacité de son travail* ».

La 6^{ème} composante est constituée de 5 items relatifs à la satisfaction des besoins de l'enseignant. En effet, en référence à la théorie de la hiérarchisation des besoins d'Abraham Maslow, le besoin non satisfait est une source de motivation et, dès qu'il l'a été, c'est le besoin supérieur qui devient la nouvelle source de motivation. Il est donc normal que la satisfaction des besoins soit une composante de la qualité de vie des enseignants.

La 7^{ème} composante de 7 items traite de deux éléments : la pression au travail et l'apprentissage. Nous l'avons dénommée « *Capacité d'adaptation à la pression professionnelle et de l'apprentissage* ». En effet, la qualité de vie des enseignants va, en grande partie, dépendre du climat organisationnel.

La 8^{ème} composante de 3 items qui sont le reflet des intérêts de dirigeants et l'impact du travail des collègues sur celui de l'enseignant. Nous l'avons dénommée « *Contrecoups subis du travail de ses supérieurs et collègues sur son efficacité* ».

La 9^{ème} composante d'un seul item concerne la satisfaction tirée de la bonne réalisation de son emploi. Ainsi, quand un enseignant ne parvient pas à résoudre les problèmes de ses élèves, celui-ci perd une partie de ses responsabilités, ce qui remet en cause ses compétences.

3.2. SCORES DE LA QUALITÉ DE VIE DES ENSEIGNANTS

3.2.1. Score globale de la qualité de vie des enseignants

Après avoir trouvé les dimensions, pour avoir le score de la qualité de vie, il nous fallait procéder par le calcul de la moyenne des items ou la moyenne des dimensions car celle-ci donne le même résultat. Afin de faciliter l'interprétation de ce score, celui-ci a été calculé également sous forme de pourcentage en divisant chaque score individuel par 5 (l'échelle étant à 5 dimensions) et multiplier par 100 pour les pourcentages. Enfin, le score global a été trouvé en calculant la moyenne des scores individuels.

Tableau 11. Score globale de qualité de vie

	Score de l'échelle	Pourcentage
Minimum	1,50	20,00
Maximum	3,05	60,91
Moyenne	2,5626	51,2513
Ecart-type	0,65781	13,15625

Source : Analyse des données de notre enquête sur SPSS

Après calculs, les résultats présentent un indice moyen de qualité de vie de 2,5626 sur une échelle de 1 à 5, soit un score moyen de 51,2%, avec un score minimal de 20% et maximal de 60,9%.

3.2.2. Différence de score selon certaines variables individuelles ou liées aux écoles

La différence des scores a été calculée grâce à l'analyse de la variance. Dans cette section, nous ne présentons que les variables significatives.

Tableau 12. Différences des scores de qualité de vie perçue

	Score de la Qualité de vie		P-value
	Score moyen de l'échelle	Pourcentage moyen	
Secteur			
Primaire	2,2632	45,2646	,0000
Secondaire	2,8619	57,2380	
Total	2,5626	51,2513	
Nature de la convention avec l'Etat			
Non-conventionnée	2,6512	53,024	,043
Ecole conventionnée catholique	2,7886	55,772	
Ecole conventionnée protestante	2,5697	51,394	
Ecole conventionnée musulmane	2,4668	49,336	
Ecole Kimbanguiste	2,3368	46,736	
Total	2,5626	51,2524	
Revenu mensuel du ménage			
Moins de 100\$	1,9988	39,9760	,001
Entre 100 et 200\$	2,2545	45,0900	
Entre 201 et 300\$	2,5532	51,0640	
Entre 301 et 400\$	2,6306	52,6120	
Entre 401 et 500\$	2,8256	56,5120	
Plus de 500\$	3,1127	62,2540	
Total	2,5626	51,2524	
Taille du ménage			
Moins de 5 ans	2,9779	59,5580	,012
Entre 5 et 8 ans	2,6837	53,6740	
Entre 9 et 12 ans	2,3545	47,0900	
Plus de 12 ans	2,2342	44,6840	
Total	2,5626	51,2524	

Source : Analyse des résultats de notre enquête sur SPSS25.0

Les résultats de cette recherche montrent une différence significative de qualité de vie chez les enseignants du primaire comparativement à ceux du secondaire (p -value=0,000). En d'autres termes, les enseignants du secondaire semblent avoir une meilleure qualité de vie que ceux du primaire (avec un score moyen de 2,5626 au secondaire, soit 57,2% contre 2,2632, soit 45,3% pour les enseignants du primaire). Les résultats soulignent une différence significative de la qualité de vie selon la nature de la convention avec l'État ($p=0,043$). Ainsi apparaît-il que les enseignants des écoles conventionnées catholiques ont une meilleure qualité de vie (2,79) que ceux des écoles non-conventionnées (2,65), des écoles protestantes (2,57), des écoles musulmanes (2,47) et les écoles Kimbanguistes(2,56).

Les résultats renseignent qu'il existe une différence significative de qualité de vie selon les revenus des enseignants ($p=0,001$). Ainsi, plus le revenu de l'enseignant augmente, plus celui-ci a-t-il une meilleure qualité de vie. Avec un revenu de moins de 100\$, la qualité de vie est de 40% et arrive à 45% quand le revenu se retrouve entre 100 et 200\$, à 51% lorsque le revenu se retrouve entre 201 et 300\$, 52,6% lorsque le revenu se retrouve entre 301 et 400\$, 56,5% entre 401 et 500\$ et arrive jusqu'à 62,3% quand le revenu est de plus de 500\$.

Les résultats de cette recherche montrent une différence significative entre les scores de la qualité de vie selon la taille du ménage ($p=0,012$). En d'autres termes, il est apparu que la qualité de vie d'un enseignant va en diminuant avec l'augmentation de la taille du ménage. Ainsi, un enseignant dont le ménage est composé de moins de 5 personnes apprécie sa qualité de vie à 59,56%, 53,67 lorsque la taille du ménage est comprise entre 5 et 8 personnes et l'appréciation chute à moins de 50% lorsque la taille est de plus de 8 personnes.

4. DISCUSSION DES RÉSULTATS

4.1. Mesure de la qualité de vie

Les résultats de tableaux 12 et 11 ont permis de confirmer notre première hypothèse. En effet, le tableau 12 présente un indice moyen de la qualité de vie de 2,5626 sur une échelle de 1 à 5, soit un score moyen de 51,2%, qui indique une qualité de vie qui n'est ni bonne, ni mauvaise. Au tableau 11, les résultats de cette recherche ont permis d'identifier 9 composantes de la qualité de vie des enseignants des écoles primaires et secondaires en ville de Goma :

La 1^{ère} composante, dénommée « Aspects affectifs de l'enseignant » montrent l'importance de l'affectivité sur la qualité de sa vie. En effet, plusieurs études ont démontré qu'une bonne sexualité ainsi que des relations affectives sont sources d'épanouissement pour l'homme et influencent positivement la qualité de vie des individus¹⁶. En effet, la sexualité en tant que besoin physiologique est classée parmi les besoins primaires (voir pyramide des besoins selon Maslow A.). Ainsi, sa satisfaction ou non joue sur la qualité de vie des êtres humains, surtout ceux qui vivent en couple. C'est pourquoi, pour Folscheid¹⁷, la vie sexuelle est au centre des « facteurs clés de l'existence humaine ».

La 2^{ème} composante dénommée « Capacité vocale de communiquer » est l'une des composantes importantes de la carrière enseignante dont le personnel court chaque fois, le risque de souffrir de troubles vocaux¹⁸. La voix est essentielle dans la mesure où

¹⁶Nicolas Favez (2012), La sexualité. Dans *L'examen clinique du couple* (2013), p. 127 à 146

¹⁷Tapia (2009), La crise contemporaine de la sexualité : Questions A, Dans le Journal des psychologues (N.267, Mai 2009)

¹⁸Gallinari, Garsi, Vercambre-Jacquot (2016), Troubles de la voix chez les enseignants français : prévalence, facteurs associés et retentissement sur le bien-être au travail et la qualité de vie, Dans *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*. Volume 77, Issue 4, September 2016, Pages 650-664

sa sollicitation est importante durant le temps de classe. En effet, quand un enseignant n'a pas de voix élevée, cela constitue pour lui un handicap frustrant tout au long de sa vie et réduit son bonheur ou sa qualité de vie. Pour y pallier, les enseignants concernés se sentent obligés de fournir plus d'effort pour se faire entendre par leurs auditoires en faisant recours à tout moment à des outils sonores. Ce qui n'est toujours pas une chose aisée surtout dans les écoles qui ne sont pas dotées de ces outils sonores. Par contre, les personnes qui ont une voix imposante se sentent bien aisées de s'exprimer devant n'importe quel auditoire. On comprend pour quelles raisons la qualité de la voix est l'une des dimensions les plus importantes de la qualité de vie des enseignants.

La 3^{ème} composante est dénommée : « Relations interpersonnelles de l'enseignant avec sa communauté environnante ». Plus l'enseignant entretient de bonnes relations avec toutes les parties prenantes, plus il se sent bien considéré et cela influe positivement sur sa qualité de vie.

La 4^{ème} composante : Appréciation de la hiérarchie et des collègues ainsi que de sa santé. En effet comme l'affirment Belair et Lebel¹⁹, la collaboration avec les autres collègues, associée à un sentiment d'appartenance à un groupe, est perçue comme essentiel pour améliorer l'environnement socio-éducatif dans les écoles. Pour Lessard et al.²⁰, la collaboration entre enseignants n'a pas que des effets positifs, dans la mesure où, dans les écoles où les enseignants qui collaborent entre eux ainsi qu'avec le directeur, les parents s'impliquent davantage dans les activités de l'école, ils sont mieux informés des progrès de leurs enfants, et la qualité de l'instruction est meilleure.

La 5^{ème} composante : « Auto-évaluation de l'efficacité de son travail ». En effet, l'auto-évaluation est un processus qui consiste à examiner ses capacités et ses résultats. Grâce à celle-ci, le travailleur arrive à jauger ses aptitudes, identifier ses faiblesses et son comportement en général pour être efficace²¹. Comme l'affirme Bandura²², l'efficacité personnelle perçue concerne la croyance de l'individu dans sa capacité d'évaluer, organiser et exécuter une ligne de conduite requise pour produire des résultats escomptés. D'ailleurs, nos observations montrent que les enseignants qui ont confiance en eux, sont plus heureux au travail.

La 6^{ème} composante : « Satisfaction des besoins de l'enseignant. ». Ces résultats rencontrent ceux de Karim²³ qui montre que dans un contexte de pauvreté, les besoins sociaux prennent le pas sur tous les autres besoins chez les enseignants. Ainsi, leur satisfaction demeure une question de survie pour les enseignants.

¹⁹ Belair et Lebel (2007), La persévérance chez les enseignants franco-ontariens, *Éducation Canadienne et Internationale* (36, 2), 32–50.

²⁰ Lessard, Kamanzi et Larochelle (2009), De quelques facteurs facilitant l'intensification de la collaboration au travail parmi les enseignants : le cas des enseignants canadiens, Dans *Éducation et sociétés* 2009/1 (n° 23), pages 59 à 77

²¹ Safourcade et Alava (2009), S'auto évaluer pour agir : rôle du sentiment d'efficacité personnelle dans les pratiques d'enseignement, Dans *Questions Vives*, Vol.6 n°12 | 2009, 109-123.

²² Bandura (2002), *Auto efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*, Bruxelles : De Boeck. p.12

²³ Abdou Karim Ndoye (2000), L'(in)satisfaction au travail des professeurs du second degré du Sénégal, Dans *Revue des sciences de l'éducation* Volume 26, numéro 2, 2000, p. 439–462

La 7^{ème} composante : « *Capacité d'adaptation à la pression professionnelle et de l'apprentissage* ». En effet, la qualité de vie est fortement influencée par de meilleures relations au sein de l'entreprise lesquelles favorisent un climat organisationnel satisfaisant et sain et vice-versa²⁴. En pratique, cela se traduit par un environnement plus léger, avec moins de conflits et/ou de confrontations. La qualité de vie au travail est si importante que, lorsqu'elle n'est pas respectée, elle peut conduire au syndrome de Burnout ou épuisement physique et émotionnel, qui conduit au cynisme, détachement et aux sentiments d'inefficacité²⁵.

La 8^{ème} composante : « *Contrecoups subis du travail de ses supérieurs et de ses collègues sur son efficacité* ». En effet, il arrive que les enseignants subissent les contrecoups des erreurs commises par leurs collègues. Cette situation a des conséquences sur l'enseignant dans la mesure où, les mesures correctives peuvent empiéter sur son emploi de temps, sa quiétude et/ou causer des préjudices.

La 9^{ème} composante d'un seul item concerne la satisfaction tirée de la bonne réalisation de son emploi. En effet, comme le montre Vergnaud²⁶, les difficultés conceptuelles rencontrées par les élèves lors de la résolution de problèmes dans certains cours doivent être analysées en termes de schèmes et qu'il n'est donc pas suffisant de s'intéresser strictement à la performance, c'est-à-dire au résultat de l'activité. Pour lui, il est nécessaire de procéder à des investigations liées à l'organisation de l'activité, c'est-à-dire à la manière dont un sujet va réagir face à une situation nouvelle. Le rôle de l'enseignant consiste alors à proposer aux élèves une grande variété de situations afin qu'ils puissent avoir l'occasion d'exercer, le cas échéant, les schèmes existants. Dès lors, Vergnaud considère l'activité enseignante en tant que médiation dans les processus de conceptualisation des connaissances par l'élève. Il insiste sur le rôle essentiel de l'enseignant, qu'il nomme d'ailleurs « expert irremplaçable ». L'enseignant va, à l'aide d'un jeu de questions et d'interactions verbales, apporter une aide permettant d'identifier plus facilement le but à atteindre, la catégorie de problèmes ou encore l'information à sélectionner.

4.2. Facteurs associés à la qualité de vie

Les résultats de l'analyse de la variance montrent un lien significatif entre le secteur (primaire/secondaire), la nature de la convention, le revenu du ménage, la taille du ménage et la qualité de vie des enseignants. Ceci permet de confirmer nos hypothèses H23 : Revenu ; H24 : Taille du ménage ; H26 : Nature de l'école primaire/secondaire ; H27 : Nature de la convention avec l'État.

²⁴ Samassekou S. & Fane A. (2022). Climat organisationnel et engagement au travail dans le secteur public : cas des agents de la DRH du ministère de la santé et des affaires sociales au Mali, *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics* 2658-8455 Volume 3, Issue 3-2 (2022)

²⁵ Ponce, C. et al. (2012b). Conséquences de l'épuisement professionnel des jeunes professeurs d'école sur les compétences académiques de leurs élèves et sur leurs évaluations. In *54ème congrès national de la Société Française de Psychologie*, Montpellier.

²⁶ Vergnaud, G. (1990). La théorie des champs conceptuels. *Recherches en Didactique de Mathématiques*, 10, 133-170

Même si les résultats montrent un lien entre le revenu et la qualité de vie, il n'en demeure pas moins que ceux-ci contredisent les résultats de la recherche de Subburethina et Umaselvi²⁷ qui n'ont pas trouvé de lien entre le revenu des enseignants et leur qualité de vie. En revanche, ces résultats rejoignent ceux de Cathrine, Aruna et Vijayaragahavan²⁸ ou encore ceux de Hunger, Morosini, et Stobäus²⁹, de Garrison³⁰ et bien d'autres qui ont trouvé que le revenu des enseignants est un élément clé dans l'amélioration de leur qualité de vie. En effet, c'est le revenu qui permet aux enseignants de subvenir aux besoins de leurs ménages et bien entendu, de se payer d'autres besoins dont les loisirs et autres.

Pour ce qui concerne l'effet de la taille du ménage sur la qualité de vie des enseignants, la recherche de Subburethina et Umaselvi ne montre pas de lien significatif entre la taille du ménage et la qualité de vie alors que les recherches de Garrison ; Hunger, Morosini, et Stobäus ou encore celle de Jones Lewis Arthur³¹ qui montrent que les ménages dont la taille de la famille est réduite jouissent d'une meilleure vie sociale et économique que leurs homologues dont la taille de la famille est relativement importante. En effet, la taille moins élevée permet de bien éduquer leurs enfants, de leur fournir de meilleurs soins médicaux et d'offrir à leurs familles de meilleurs services de logement et d'aide sociale.

Pour ce qui concerne la nature de l'école (primaire vs secondaire), ces résultats vont de pair avec ceux de Sturman³² qui ont trouvé que les enseignants d'écoles secondaires avaient une meilleure qualité de vie que ceux des écoles primaires. En effet, ces résultats sont logiques dans la mesure où les enseignants d'écoles primaires ont, non seulement, un nombre plus important d'élèves, mais également plus de travail.

Pour ce qui concerne la nature de la convention avec l'État, cette recherche est cohérente avec la réalité dans la mesure où, ce serait à l'école que l'enseignant se sent valoriser et dans laquelle il a une certaine stabilité. Ce qui est le cas des écoles conventionnées catholique dans lesquelles le climat peut permettre à l'enseignant de se sentir plus professionnel. Ces résultats ont également été trouvés par Boucher³³.

²⁷Subburethina and Umaselvi(2010), *Senthil, Quality of work life: Perception of college teachers* (Hallamark Business School, Trichy, Tamilnadu, India, Majan,University College, Muscat, Sultanate of Oman, Anna University Chennai, 2010)

²⁸Cathrine, Aruna et Vijayaragahavan (2021), op cit

²⁹Hunger, Morosini, et Stobäus (2016), Qualité de vie des enseignants : Perspectives sur leur bien-être, *Éducation créative*, 7, 2363-2379.

³⁰Garrison (1998), Déterminants de la qualité de vie des familles rurales, Dans *J Santé rurale* ;14(2):146-53.

³¹ Jones Lewis Arthur (2007), *Family Size and Quality of Life Nexus; Case of The Sunyani Municipality*, Sunyani Polytechnic. University of Ghana. Ghana

³²Sturman (2003), Survey of Quality of Working life in Teachers. Sur <http://www.nfev.ac.uk/research-areas/pims-data/sum> consulté le 20 Mai 2023

³³ Boucher (1984), L'effet du style de gestion sur le vécu scolaire dans les écoles secondaires, *Revue des sciences de l'éducation*, 10(3), 409-427.

5. CONCLUSION

Cette recherche s'est assigné pour objet, d'évaluer la qualité de vie des enseignants d'écoles secondaires de la ville de Goma. Pour mesurer la qualité de vie des enseignants, dans cette recherche, nous avons opté pour un questionnaire développé par Billaudeau et al. de 2014.

Les résultats de l'analyse en composantes principales a permis d'identifier 9 composantes de la qualité de vie des enseignants d'écoles primaires et secondaires de la ville de Goma. Il s'agit : des aspects affectifs de l'enseignant ; la capacité vocale de communication de l'enseignant ; relations interpersonnelles avec la communauté ; appréciation de la hiérarchie et des collègues ainsi que de sa santé ; auto-évaluation de l'efficacité de son travail ; satisfaction des besoins de l'enseignant ; capacité d'adaptation à la pression professionnelle et de l'apprentissage ; contrecoups du travail de ses supérieurs et collègues sur son efficacité et satisfaction tirée de la résolution des problèmes des élèves.

Les résultats de l'analyse de la variance montrent un lien significatif entre le secteur (primaire/secondaire), la nature de la convention, le revenu du ménage, la taille du ménage et la qualité de vie des enseignants. Malgré l'importance des résultats, cette recherche est jonchée de quelques limites, sans toutefois compromettre la validité des résultats. En premier lieu, la faiblesse de l'échantillon, compte tenu de l'importance du champ de recherche ainsi que l'exigence d'une bonne analyse en composantes principales. Cette faiblesse était due au choix d'une marge d'erreurs élevée (7%). En deuxième lieu, l'indice KMO obtenu pour valider notre échelle de mesure n'est pas très satisfaisant. Comme il s'agit d'une étape exploratoire, cet indice pourrait être amélioré par des recherches futures.

Ainsi, des recherches futures pourraient nous emboîter le pas en vue de parfaire cette recherche sur la qualité de vie des enseignants d'écoles primaires et secondaires, tant au niveau théorique qu'empirique.

BIBLIOGRAPHIE

1. Abdou Karim Ndoye (2000). L'(in)satisfaction au travail des professeurs du second degré du Sénégal. Dans *Revue des sciences de l'éducation* Volume 26, numéro 2, 2000, p. 439–462
2. B.P. Subburethina, M. Umaselvi, K.N. (2010). *Senthil, Quality of work life: Perception of college teachers* (Hallamark Business School, Trichy, Tamilnadu, India, Majan, University College, Muscat, Sultanate of Oman, Anna University Chennai, 2010)
3. Bandura, A. (2002). *Auto efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : De Boeck. p.12
4. Belair, L.-M. et C. Lebel (2007). La persévérance chez les enseignants franco-ontariens. *Éducation Canadienne et Internationale* (36, 2), 32–50.

5. Bernard, J-M. (2007). *La fonction de production éducative revisitée dans le cadre de l'Education Pour Tous en Afrique subsaharienne : des limites théoriques et méthodologiques aux apports à la politique éducative*. Université de Bourgogne
6. Boucher, L.-P. (1984). L'effet du style de gestion sur le vécu scolaire dans les écoles secondaires. *Revue des sciences de l'éducation*, 10(3), 409–427.
7. Bressoux (1994) Estimer et expliquer les effets des classes : le cas des acquisitions en lecture. *Mesure et Evaluation en Education*(17(1)), 75-94.
8. C. Gallinari, J.-P. Garsi, M.-N. Vercambre-Jacquot (2016), Troubles de la voix chez les enseignants français : prévalence, facteurs associés et retentissement sur le bien-être au travail et la qualité de vie, *Dans Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*. Volume 77, Issue 4, September 2016, Pages 650-664
9. Dabiran S, et al. (2018). Évaluation de la qualité de vie des enseignants du lycée pour filles par rapport à la population générale en Iran. *Ann Med Health Sci Res*. 8:170-173
10. Duru-Bellat et al. (1994). La variété du fonctionnement de l'école : identification et analyse des « effets maître ». In D. Boeck (Ed.), *Évaluation et analyse des établissements de formation*. Bruxelles. ; Felouzis (1997).
11. Estève, JM (1992). *O mal-estar docente [Le malaise du professeur]*. Lisbonne : Escher ; Cathrine RT, Aruna S, Vijayaragahavan R. (2021), Impact de la qualité de vie chez les enseignants après une intervention stratégique en soins infirmiers – Une étude quantitative. *J Datta Meghe Inst Med Sci Univ*. 16:127-32.
12. Giannelloni et Vernet (2015), *Études de marché*, 4^{ème} édition, Paris : Vuibert
13. Hunger, M., Morosini, M. et Stobäus, C. (2016). Qualité de vie des enseignants : Perspectives sur leur bien-être. *Éducation créative*, 7, 2363-2379.
14. Jones Lewis Arthur (2007). *Family Size and Quality of Life Nexus; Case of The Sunyani Municipality*. Sunyani Polytechnic. University of Ghana. Ghana
15. Joseph F. Hair, Jr., William C. Black, Barry J. Babin et Rolph E. Anderson (2018). *Multivariate Data Analysis*. Eighth Edition, Cengage Learning EMEA
16. Kakule M. (2023). *Genre, capital humain & participation de la femme à la formation du revenu du ménage*. Thèse, UPN, P.58
17. Lessard C., Kamanzi PC, Larochelle M. (2009), De quelques facteurs facilitant l'intensification de la collaboration au travail parmi les enseignants : le cas des enseignants canadiens, *Dans Éducation et sociétés* 2009/1 (n° 23), pages 59 à 77
18. Marc Poncelet, Géraldine André, Tom de Herdt (2010), La survie de l'école primaire congolaise (RDC) : héritage colonial, hybridité et résilience. *Dans Autrepart* 2010/2 (n° 54), pages 23 à 41
19. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter PM. (2001), Épuisement professionnel. *Annu Rev Psychol*;53:397-422.
20. ME Garrison (1998). Déterminants de la qualité de vie des familles rurales. *J Santé rurale* ;14(2):146-53.

21. Neil H. Spencer (2014). *Multivariate Data Analysis*. CRC Press. Taylor & Francis Group
22. Nicolas Favez (2012), La sexualité. Dans *L'examen clinique du couple* (2013), p. 127 à 146
23. Pierre Canisius Kamanzi, Claude Lessard and Maurice Tardif (2019), La satisfaction au travail des enseignants canadiens. *Revue canadienne de l'éducation*, Vol. 42, No. 4, 1121-1153
24. Ponce, C. et al. (2012b). Conséquences de l'épuisement professionnel des jeunes professeurs d'école sur les compétences académiques de leurs élèves et sur leurs évaluations. In *54ème congrès national de la Société Française de Psychologie*, Montpellier.
25. Safourcade S. et Alava, S. (2009), « S'auto évaluer pour agir : rôle du sentiment d'efficacité personnelle dans les pratiques d'enseignement », *Questions Vives*, Vol.6 n°12 | 2009, 109-123.
26. Samassekou S. & Fane A. (2022). Climat organisationnel et engagement au travail dans le secteur public : cas des agents de la DRH du ministère de la santé et des affaires sociales au Mali, *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics* 2658-8455 Volume 3, Issue 3-2 (2022)
27. Sturman, (2003). Survey of Quality of Working life in Teachers. Sur <http://www.nfev.ac.uk/research-areas/pims-data/sum> consulté le 20 Mai 2023
28. Tapia C. (2009), La crise contemporaine de la sexualité : Questions A, Dans le Journal des psychologues (N.267, Mai 2009)
29. Tsutsumi A. et al. (2002), Le modèle de déséquilibre effort-récompense - expérience dans la population active japonaise. *J Occup Health*, 44:398-407. ; Johnson S. (2005). L'expérience du stress lié au travail dans toutes les professions. *J Manag Psychol*, 20:178-187.
30. UNESCO (2014). *Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2013/2014 – Enseigner et apprendre*. Paris : UNESCO.
31. Unterbrink T. et al. (2008). Paramètres influençant les variables de santé dans un échantillon de 949 enseignants allemands. *Int Arch Occup Environ Health*, 82:117–23.
32. Vergnaud, G. (1990). La théorie des champs conceptuels. *Recherches en Didactique de Mathématiques*, 10,133-170

Annexe : questionnaire d'enquête

Cher enseignant(e). Nous effectuons une recherche qui porte sur l'évaluation de la qualité de vie des enseignants des écoles primaires et secondaires de la ville de Goma. Nous vous soumettons ce questionnaire pour récolter vos avis à ce sujet. En vous promettant que vos réponses ne seront utilisées qu'à cette fin, nous vous remercions pour votre contribution.

I. Identification de l'enquêté

<p>1. Age de l'enquêté</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Moins de 20 ans <input type="checkbox"/> Entre 20 et 29 ans <input type="checkbox"/> Entre 30 et 39 ans <input type="checkbox"/> Entre 40 et 49 ans <input type="checkbox"/> 50 ans ou plus 	<p>2. Sexe de l'enquêté</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin 	<p>3. Niveau d'instruction de l'enquêté</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Secondaire <input type="checkbox"/> Grade <input type="checkbox"/> Licence <input type="checkbox"/> DEA
<p>4. Vous enseignez dans une école</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Primaire <input type="checkbox"/> Secondaire 	<p>6. Nature de convention avec l'Etat</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Non-conventionnée <input type="checkbox"/> Catholique <input type="checkbox"/> Protestante <input type="checkbox"/> Musulmane <input type="checkbox"/> Autre : 	<p>7. Taille du ménage de l'enquêté</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Moins de 4 personnes <input type="checkbox"/> Entre 4 et 7 personnes <input type="checkbox"/> Entre 8 et 10 personnes <input type="checkbox"/> Plus de 10 personnes
<p>5. Dénomination de l'école</p> <p>.....</p>		
<p>8. Ancienneté de l'enquêté dans l'enseignement</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Moins de 5 ans <input type="checkbox"/> Entre 5 et 8 ans <input type="checkbox"/> Entre 9 et 12 ans <input type="checkbox"/> Plus de 12 ans 	<p>9. Quartier de résidence du ménage de l'enquêté</p> <p>.....</p> <p>10. Effectif des élèves dans votre école ?</p>	<p>10. Revenu mensuel du ménage</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Moins de 100\$ <input type="checkbox"/> Entre 100 et 200\$ <input type="checkbox"/> Entre 201 et 300\$ <input type="checkbox"/> Entre 301 et 400\$ <input type="checkbox"/> Entre 401 et 500\$ <input type="checkbox"/> Plus de 500\$

II. QUESTIONNAIRE SUR LA QUALITÉ DE VIE

1. Voudriez-vous indiquer votre niveau d'accord ou de désaccord pour chacune des énoncés ci-dessous mesurant la qualité de vie selon que 1=Je ne suis pas du tout d'accord ; 2= Je ne suis pas d'accord ; 3= Neutre ; 4=Je suis d'accord et 5= Je suis tout à fait d'accord.

N°	Enoncé	Score
----	--------	-------

1	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	
2	Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives	
3	Mon travail me demande d'être créatif(ve)	
4	Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même	
5	Mon travail demande un haut niveau de compétence	
6	Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail	
7	Dans mon travail, j'ai des activités variées	
8	J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	
9	J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	
10	Mon travail me demande de travailler très vite	
11	Mon travail me demande de travailler intensément	
12	On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	
13	Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail	
14	Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes	
15	Mon travail demande de longues périodes de concentration intense	
16	Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	
17	Mon travail est très bousculé	
18	Attendre le travail des collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail	
19	Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés	
20	Mon supérieur prête attention à ce que je dis	
21	Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien	
22	Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés	
23	Les collègues avec qui je travaille sont des personnes professionnellement compétentes	
24	Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	
25	Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	
26	Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien	

2. Comment trouvez-vous votre qualité de vie ?

- Très mauvaise Mauvaise Ni bonne, ni mauvaise Bonne Très bonne

3. Êtes-vous satisfait(e) de votre santé ?

- Pas du tout satisfait Pas satisfait Neutre Satisfait Très satisfait

4. Voudriez-vous indiquer votre point de vue selon que 1=Pas du tout ; 2= Un peu ; 3= Modérément ; 4=Beaucoup et 5= Toujours

N°	Enoncé	Score
1	Actuellement, une douleur (physique) vous empêche-t-elle de faire ce que vous avez à faire ?	
2	Un traitement médical est-il nécessaire dans votre vie de tous les jours ?	

3	Trouvez-vous la vie agréable ?	
4	Vos croyances (convictions) personnelles donnent-elles un sens à votre vie ?	
5	Êtes-vous capable de vous concentrer ?	
6	Vous sentez-vous en sécurité dans la vie de tous les jours ?	
7	Votre environnement est-il sain du point de vue de la pollution, du bruit, de la salubrité, etc. ?	
8	Avez-vous assez d'énergie dans la vie de tous les jours ?	
9	Acceptez-vous votre apparence physique ?	
10	Avez-vous assez d'argent pour satisfaire vos besoins ?	
11	Avez-vous le sentiment d'être assez informé(e) pour faire face à la vie de tous les jours ?	
12	Avez-vous la possibilité d'avoir des activités de loisirs ?	

5. Comment trouvez-vous votre capacité (physique) à vous déplacer seul(e) ?

- Très mauvaise Mauvaise Bonne, ni mauvaise Bonne Très bonne

6. Voudriez-vous indiquer votre degré de satisfaction selon que 1=Pas du tout satisfait ; 2= Pas satisfait ; 3= Neutre ; 4=Satisfait et 5= Très satisfait

N°	Énoncé	1	2	3	4	5
1	Êtes-vous satisfait(e) de votre sommeil ?	1	2	3	4	5
2	Êtes-vous satisfait(e) de votre capacité à accomplir vos activités quotidiennes ?	1	2	3	4	5
3	Êtes-vous satisfait(e) de votre capacité à travailler ?	1	2	3	4	5
4	Avez-vous une bonne opinion de vous-même ?	1	2	3	4	5
5	Êtes-vous satisfait(e) de vos relations personnelles ?	1	2	3	4	5
6	Êtes-vous satisfait(e) de votre vie sexuelle ?	1	2	3	4	5
7	Êtes-vous satisfait(e) du soutien que vous recevez de vos amis ?	1	2	3	4	5
8	Êtes-vous satisfait(e) de l'endroit où vous vivez ?	1	2	3	4	5
9	Avez-vous facilement accès aux soins (médicaux) dont vous avez besoin ?	1	2	3	4	5
10	Êtes-vous satisfait(e) de vos moyens de transport ?	1	2	3	4	5

7. Éprouvez-vous des sentiments négatifs comme le cafard, le désespoir, l'anxiété, la dépression ?

- Jamais Parfois Souvent Très souvent Toujours

9. Comment décririez-vous l'attention que porte votre entourage aux choses que vous faites ?

- Beaucoup d'attention De l'attention Peu d'attention Peu d'attention Je ne sais pas

10. Avec quelle facilité pourriez-vous trouver de l'aide matérielle dans votre entourage si vous en aviez besoin ?

- Très facilement Facilement Difficilement Très difficilement Je ne sais pas

11. Voudriez-vous réagir aux énoncés ci-dessous sur votre voix selon que 1=Jamais ; 2= Presque jamais ; 3= Parfois ; 4=Presque toujours et 5= Toujours

N°	Enoncé	Score
1	On m'entend difficilement à cause de ma voix	
2	On me comprend difficilement dans un milieu bruyant	
3	On me demande : « Qu'est-ce qui ne va pas avec ta voix ? »	
4	J'ai l'impression que je dois forcer pour produire la voix	
5	Mes difficultés de voix limitent ma vie personnelle et sociale	
6	La clarté de ma voix est imprévisible	
7	Je me sens écarté(e) des conversations à cause de ma voix	
8	Mes problèmes de voix entraînent des arrêts de travail	
9	Mes problèmes de voix me tracassent	
10	Je me sens handicapé(e) à cause de ma voix	

18. Voudriez-vous réagir aux énoncés ci-dessous selon que 1=Tout à fait bonne ; 2= Plutôt bonne ; 3=Pas très bonne ; 4=Pas bonne du tout ; 5= Absence de relation

N°	Enoncé	Score
1	Qualité de vos relations avec les élèves	
2	Qualité de vos relations avec les délégués des élèves	
3	Qualité de vos relations avec les parents d'élèves rencontrés individuellement	
4	Qualité de vos relations avec les délégués des parents d'élèves	
5	Qualité de vos relations avec les collègues	
6	Qualité de vos relations avec la direction de l'établissement	
7	Qualité de vos relations avec l'inspection	
8	Qualité de vos relations avec les inspecteurs	
9	Qualité de vos relations avec le conseiller principal d'éducation	
10	Qualité de vos relations avec les personnels de surveillance	
11	Qualité de vos relations avec les personnels administratifs, ouvriers, de service	

19. Voudriez-vous réagir aux énoncés ci-dessous selon que 1=Jamais ; 2=Quelques fois par mois ; 3= Une fois par semaine ; 4=Quelques fois par semaine et 5=Chaque jour

N°	Enoncé	Score
1	Je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail	
2	Je me sens épuisé(e) à la fin de ma journée de travail	

3	Je me sens fatigué(e) quand je me lève le matin et que j'ai à faire face à une autre journée de travail	
4	Je peux facilement comprendre ce que mes élèves ressentent	
5	J'ai l'impression que je traite quelques élèves comme s'ils étaient des objets impersonnels	
6	Travailler avec le public tous les jours est vraiment un effort pour moi	
7	Je m'occupe très efficacement des problèmes de mes élèves	
8	Je me sens vidé(e) par mon travail	
9	Je sens que j'influence positivement la vie des autres personnes par mon travail	
10	Je sens que je suis devenu(e) plus insensible depuis que je fais ce travail	
11	J'ai peur que ce travail m'éloigne de mes émotions	
12	Je me sens très énergique	
13	Je me sens frustré(e) par mon travail	
14	Je sens que je travaille trop	
15	Je ne m'inquiète pas vraiment de ce qui arrive à certains de mes élèves	
16	Travailler en contact direct avec le public met beaucoup trop de tension sur moi	
17	Je peux facilement créer une atmosphère relaxante avec mes élèves	
18	Je me sens vivifié(e) après avoir travaillé intensivement avec mes élèves	
19	J'ai accompli plusieurs choses qui en valaient la peine dans mon travail	
20	Je me sens comme au bout du rouleau	
21	Dans mon travail, je fais face aux problèmes émotionnels très calmement	
22	Je sens que des élèves me blâment pour certains de leurs problèmes	

20. Aujourd'hui, si vous deviez faire le bilan de votre expérience professionnelle d'enseignant(e), vous diriez-vous... ?

1=Pas du tout satisfaisante ; 2= Pas satisfaisante ; 3= Neutre ; 4=Satisfaisante et 5= Très satisfaisante

